

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali

Marco Lai

Direttore Centro Studi Cisl Firenze

Working Paper n. 5/2025

ABSTRACT

Il contributo prende in esame le principali novità introdotte dalla direttiva UE n. 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro tramite piattaforme digitali, e l'impatto sulla normativa italiana.

In particolare si analizza la disciplina della presunzione legale di subordinazione e dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nella gestione algoritmica dei rapporti di lavoro. Specifica attenzione è data alla normativa in tema di salute e sicurezza, che tuttavia ha un'applicazione limitata al solo lavoro subordinato.

Quest'ultimo aspetto pone problemi di raccordo con l'ordinamento italiano che possono essere risolti dalla "clausola di non regresso", contenuta nella direttiva, che impedisce una possibile riduzione del livello di tutela.

Si affronta infine il tema di come meglio rappresentare, sul piano collettivo, i lavoratori delle piattaforme digitali e assicurare una tutela ad hoc tramite la contrattazione collettiva, utilizzando gli spazi forniti dall'art. 2, comma 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2015, come alcune positive esperienze dimostrano (accordo Assogrocery, del 19 febbraio 2024).

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Il diverso campo di applicazione della direttiva UE n. 2024/2831, che distingue tra "persona" che a vario titolo svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e "lavoratore" delle piattaforme digitali.
- I limiti della presunzione legale di subordinazione, in quanto tutela individuale che opera solo in un contesto giudiziale.
- La gestione algoritmica del rapporto di lavoro: la valutazione periodica e la supervisione umana, con diritto al contraddittorio, delle decisioni prese tramite sistemi automatizzati.
- L'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, con la possibilità di farsi assistere da esperti.
- La valutazione dei rischi psico-sociali connessi alla digitalizzazione
- Le possibili forme di rappresentanza delle nuove forme di lavoro connesse alla digitalizzazione ed il ruolo della contrattazione collettiva.

IL MESSAGGIO

La direttiva UE n. 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro tramite piattaforme digitali, rafforza le forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti rispetto all'introduzione e all'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Accanto a forme di "partecipazione debole", quali l'informazione e la consultazione (con possibilità di ricorso ad esperti), la direttiva incoraggia il ruolo della contrattazione collettiva in materia.

Più in generale, per tutelare adeguatamente le nuove forme di lavoro connesse alla digitalizzazione, la stessa contrattazione collettiva nazionale, per determinati comparti, potrebbe prevedere sezioni differenziate per il lavoro subordinato, per le collaborazioni coordinate e continuative e finanche per il lavoro autonomo

Indice

1. Introduzione: la (scarna) normativa esistente	4
2. La direttiva (UE) n. 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.....	4
La presunzione legale di subordinazione.....	5
La gestione algoritmica dei rapporti di lavoro.....	6
L'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti	7
La salute e sicurezza del lavoro	8
3. I lavoratori delle piattaforme digitali tra tutele individuali e tutele collettive	10

* Il contributo fa parte di uno studio più ampio in via di pubblicazione per Felsa-Cisl nazionale.

1. Introduzione: la (scarna) normativa esistente

Il lavoro mediante piattaforme digitali rappresenta, accanto all'impiego di sistemi di Intelligenza Artificiale, un'ulteriore espressione delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, rispetto alle quali è di recente intervenuto il legislatore europeo.

L'Unione europea, dopo lunga gestazione, ha adottato, nell'ottobre scorso, una specifica direttiva in materia di lavoro tramite piattaforme digitali ⁽¹⁾, che dovrà essere recepita negli ordinamenti interni entro il 2 dicembre 2026.

Nell'ordinamento italiano con specifico riferimento ai lavoratori delle piattaforme digitali la legge n. 128/2019 da un lato ricomprende espressamente nell'area delle collaborazioni etero-organizzate, con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato, tutte le collaborazioni che presentino i caratteri richiesti («prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente»; articolo 2, comma 1, d. lgs n. 81/2015), realizzate mediante piattaforme anche digitali, dall'altro introduce livelli minimi di tutela per «i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali» (art. 47-bis, comma 1, d.lgs. n. 81/2015).

2. La direttiva (UE) n. 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali

Tra le disposizioni contenute nella direttiva relativa europea relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, che si articola in 73 considerando, 31 articoli e 6 capi, ci concentreremo in questa sede su quelle volte a garantire la corretta determinazione della situazione occupazionale (capo II) e su quelle finalizzate a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica (capo III), con particolare riferimento ai profili legati alla salute e sicurezza e al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Specifico rilievo, nelle disposizioni finali del capo VI, è dato alla contrattazione collettiva.

È da sottolineare in premessa che la direttiva, frutto di compromesso, rispetto ai destinatari distingue tra due diversi livelli di tutela: quella base, per la “persona” che a vario titolo svolge un lavoro mediante piattaforma digitale; quello specifico, per il “lavoratore” delle piattaforme digitali, che ricomprende i diritti prevenzionistici e, in parte, di rappresentanza, riferibili, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia europea, ai soli lavoratori subordinati. Tale distinzione, come vedremo, è assai dubbia, anche alla luce dell'ordinamento italiano.

⁽¹⁾ Cfr. la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2024/2831, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

La presunzione legale di subordinazione

Per assicurare la corretta determinazione della situazione occupazionale si prevede l'introduzione di una presunzione legale di rapporto di lavoro subordinato per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in presenza di determinati elementi relativi alla prestazione di lavoro ⁽²⁾, con possibilità peraltro di confutare tale presunzione in sede giudiziaria e amministrativa da parte della piattaforma di lavoro digitale (art. 5).

Attraverso tale meccanismo si vengono dunque ad estendere alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali le tutele proprie del lavoro subordinato.

D'altro lato si precisa che l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro deve basarsi 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, par. 2), secondo peraltro il principio dell' *indisponibilità del tipo negoziale* da tempo affermato nel nostro ordinamento (a partire da Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115).

Al di là di capire se tutto ciò comporti o meno una evoluzione più inclusiva della nozione di subordinazione, secondo i principi indicati dalla Corte di Giustizia ⁽³⁾, rimane il fatto che la presunzione legale può risultare utile per garantire la protezione dei diritti dei lavoratori erroneamente o abusivamente qualificati come autonomi. Restano tuttavia escluse tutte quelle fattispecie intermedie o attività di lavoro genuinamente autonomo, non estranee a situazioni di sfruttamento o di auto-sfruttamento, che necessitano anch'esse di tutela, quanto meno sul piano dei diritti fondamentali. Al riguardo si è osservato come tale dicotomia tra subordinati e “altri” sembri «poco coerente non solo con molte scelte nazionali che offrono, almeno in certi settori come il *food delivery* o la logistica, alcune protezioni *ad hoc* ma anche con lo spirito del Pilastro sociale europeo che guarda invece ad una ricomposizione del sistema delle tutele, anche di quelle welfaristiche, in chiave universalistica» ⁽⁴⁾.

D'altro lato la logica a cui si ispira, almeno in questa parte, la direttiva sembra essere quella di assicurare una protezione prevalentemente di tipo individuale, con riguardo al riconoscimento sul piano giudiziario e amministrativo di diritti connessi alla qualifica di lavoro subordinato.

La presunzione legale, operando solo nel contesto giudiziale (o amministrativo), presuppone peraltro l'instaurazione di un processo tra lavoratore e piattaforma digitale, con i tempi lunghi che ciò comporta; sarà pertanto difficile che la singola persona che svolge

⁽²⁾ «Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma costituisca un rapporto di lavoro qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia» (art. 5, par. 1).

⁽³⁾ Per l'affermativa, con riferimento tuttavia alla versione iniziale della direttiva, cfr. tra gli altri, S. GIUBBONI, *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di Etica ed Economia*, rinvenibile su Internet; di contrario avviso V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella direttiva 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2022, n. 158; cfr. sul punto, anche per riferimenti, G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, in *LDE*, 2022, n. 1.

⁽⁴⁾ Cfr. G. BRONZINI, *op. cit.*, p. 8.

un lavoro tramite piattaforma digitale (pur con il sostegno di suoi rappresentanti, cfr. art. 19) possa rapportarsi direttamente con le multinazionali proprietarie delle piattaforme digitali per far valere i propri diritti.

La gestione algoritmica dei rapporti di lavoro

Più moderna ed innovativa è la parte, contenuta nel capo III sulla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro.

In raccordo con la disciplina posta dal regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali e fatto salvo quanto stabilito dalla direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea ⁽⁵⁾, si prevede innanzitutto l'obbligo per le piattaforme di lavoro digitali di informare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i rappresentanti dei lavoratori, nonché, su richiesta, le autorità nazionali competenti, in merito all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro nonché per prendere o sostenere decisioni che incidano sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali (art. 9) ⁽⁶⁾.

Si specifica inoltre la forma ed il momento in cui tali informazioni devono essere fornite, non potendosi peraltro trattare dati personali, quali, tra l'altro, quelli relativi allo stato emotivo o psicologico della persona, che non siano strettamente necessari all'esecuzione del contratto di lavoro (art. 7).

Si prevede poi una supervisione umana ed una valutazione periodica, almeno biennale, con la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori, dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, incluso, laddove applicabile, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento sul lavoro (art. 10, par. 1).

Le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali hanno altresì diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione da parte delle piattaforme digitali in merito alle decisioni prese o sostenute da un sistema decisionale automatizzato, incluse quelle di limitare, sospendere o risolvere il rapporto contrattuale o chiudere l'*account* del lavoratore; decisioni queste che devono essere prese necessariamente da un essere umano (art. 10, par. 5). In particolare ai lavoratori delle piattaforme digitali deve essere garantita la possibilità di rivolgersi ad una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione (art. 11, par. 1), con diritto, qualora la spiegazione non sia soddisfacente o si ritengono violati i propri diritti, di chiedere un riesame⁽⁷⁾.

⁽⁵⁾ La direttiva europea n. 2019/1152 è stata recepita in Italia con d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104.

⁽⁶⁾ Tra cui «i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'*account* della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché delle decisioni in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetto equivalente o pregiudizievole» (art. 9, par. 1, lett. b, punto IV).

⁽⁷⁾ «Qualora la decisione [...] violi i diritti di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza ritardo e in ogni caso entro due settimane dall'adozione della decisione. Qualora tale rettifica non sia possibile, la piattaforma di lavoro digitale offre un adeguato risarcimento del danno subito. In ogni caso, la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa, se del caso, la modifica del sistema decisionale automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro» (art. 11, par. 3).

La previsione viene ad interessare una delle questioni più frequenti, legate alla mancata trasparenza circa l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzo delle piattaforme, che il diritto al contraddittorio potrebbe contribuire a risolvere⁽⁸⁾.

L'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Sul piano della tutela collettiva, fermo restando il quadro generale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori⁽⁹⁾, si richiede alle piattaforme di lavoro digitale di informare e consultare in via prioritaria i rappresentanti dei lavoratori («quali i sindacati e i rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori delle piattaforme digitali conformemente al diritto e alle prassi nazionali», cfr. art. 2, par. 1, lett. *f*, o, in loro mancanza, i lavoratori stessi, anche sulle «decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo» (art. 13, par. 2). Sul punto si è osservato come nonostante l'ampiamiento dell'ambito soggettivo per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione, non essendo più richiesta una soglia minima dimensionale⁽¹⁰⁾, il riferimento alle modifiche solo di carattere *sostanziale* indebolisce la portata del disposto in esame⁽¹¹⁾.

Per esaminare le questioni e formulare pareri in merito, stante la complessità della materia, i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali possono farsi assistere da un esperto, di loro scelta, a spese della piattaforma di lavoro digitale qualora questa conti più di 250 lavoratori nello Stato membro interessato (art. 13, par. 3). Le informazioni dovrebbero peraltro essere fornite *in tempo utile*⁽¹²⁾, richiamando il principio generale sancito dall'art. 27, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Si tratta di una previsione innovativa, di significativo rilievo, indispensabile per un efficace approccio partecipativo.

Da sottolineare inoltre che la direttiva apre a forme di rappresentanza diverse da quelle proprie del lavoro subordinato⁽¹³⁾.

Pur nel limitato riconoscimento delle forme di “partecipazione debole”, quali l'informazione e la consultazione, vi è dunque consapevolezza che oltre a rafforzare le tutele del rapporto individuale di lavoro occorra intervenire *a monte*, cioè nella fase di

⁽⁸⁾ Cfr. M. MAGNANI, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Bollettino ADAPT*, 9 maggio 2022, n. 18, p. 4. Sul principio di “non esclusività” della decisione algoritmica, cfr. in particolare C. Stato, 13 dicembre 2019, n. 8472.

⁽⁹⁾ Si richiamano espressamente la direttiva n. 89/391/CEE (salute e sicurezza), n. 2002/14/CE (quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori), n. 2009/38/CE (Comitati aziendali europei, Cae).

⁽¹⁰⁾ La direttiva n. 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori riguarda infatti solo le imprese che superano la soglia occupazionale di 50 dipendenti in uno Stato membro oppure gli stabilimenti che impiegano almeno 20 dipendenti in uno Stato membro.

⁽¹¹⁾ Cfr. C. FALERI, *Prove di democrazia partecipativa per le rappresentanze dei lavoratori nella transizione digitale*, in *RGL*, 2024, I, p. 607.

⁽¹²⁾ Cfr. il 52° considerando della direttiva.

⁽¹³⁾ Cfr. l'art. 15 sulle *Disposizioni specifiche per i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali diversi dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali*.

predisposizione e di successivo controllo dei sistemi di decisione e monitoraggio automatizzati che hanno effetti sulle condizioni di lavoro.

A tale esigenza, nonostante l'indeterminatezza della formulazione utilizzata, risponde la previsione, aggiunta nella versione finale della direttiva, che prevede l'impegno da parte degli Stati membri di promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, «comprese misure relative alla determinazione della corretta situazione occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali e ad agevolare l'esercizio dei loro diritti relativi alla gestione algoritmica» (art. 25).

È da ritenere che la contrattazione collettiva possa intervenire a regolare non solo i rapporti di lavoro subordinato, ma anche quelli di lavoro autonomo ⁽¹⁴⁾, come peraltro positivamente sperimentato sul piano nazionale ⁽¹⁵⁾, con soluzioni anche più specifiche rispetto a quelle poste dalla direttiva ⁽¹⁶⁾.

La salute e sicurezza del lavoro

Ai sensi della direttiva in esame le piattaforme di lavoro digitali, fatta salva l'applicazione della direttiva quadro in materia di salute e sicurezza del lavoro (n. 89/391/CEE) e delle direttive correlate, devono, tra l'altro, valutare i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, con particolare riguardo ai rischi di infortuni sul lavoro e ai possibili rischi psicosociali ed ergonomici, e garantire altresì che tali sistemi non esercitino in alcun modo una pressione indebita sui lavoratori o mettano altrimenti a rischio la loro salute fisica e mentale (art. 12, par. 1, lett. a, e par. 3) ⁽¹⁷⁾.

Significativo è inoltre l'obbligo per gli Stati membri di provvedere alla tutela dei lavoratori anche rispetto a violenza e molestie, introducendo misure preventive, compresi canali di segnalazione efficaci (cfr. art. 12, par. 5) ⁽¹⁸⁾.

Si è osservato come la diffusione dei rischi psico-sociali connessa alla digitalizzazione richieda l'indispensabile presenza del medico competente ben oltre a quanto attualmente previsto dall'ordinamento italiano ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁴⁾ Cfr. la comunicazione della Commissione europea del 30 settembre 2022, *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione ai contratti collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi*, (2022/C/374/02); cfr. più ampiamente G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *LLI*, 2024, n. 1, c. 40.

⁽¹⁵⁾ Cfr. oltre nel testo.

⁽¹⁶⁾ Cfr. art. 28 e considerando 69.

⁽¹⁷⁾ Diversamente dall'ordinamento italiano, in cui la valutazione dei rischi vede solo la preventiva consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) (art. 50, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 81/2008), la direttiva in esame prevede che la valutazione dei rischi sia messa a disposizione anche dei lavoratori e delle autorità competenti (cfr. 50° considerando).

⁽¹⁸⁾ Sul modello del *whistleblowing*; cfr. direttiva (UE) 2019/1937, recepita in Italia con d.lgs. n. 24/2023. Cfr. più ampiamente C. MACALUSO, *Il lavoro mediante piattaforme digitali: tutela prevenzionistica nella normativa UE*, in *ISL*, 2025, pp. 57 ss.; C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *Sistemi di IA, salute e sicurezza sul lavoro: una sfida al modello di prevenzione aziendale, fra responsabilità e opportunità*, in *RGL*, 2024, I, pp. 587 ss.; M. PERUZZI, *Sistemi automatizzati e tutela della salute e sicurezza del lavoro*, in *DSL*, n. 2/2024, pp. 78 ss.

⁽¹⁹⁾ Ossia, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.l. n. 48/2023, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi, ef-

È da sottolineare inoltre come in materia di salute e sicurezza, si specifichi che l'informazione e la consultazione, accanto alla partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, debbano essere *effettive* (art. 12, par. 2), evitando dunque che si traducano in un mero adempimento formale.

Punto critico della direttiva è, come detto, la scelta di limitare l'applicabilità di tale disciplina ai *lavoratori* delle piattaforme digitali, e non alle *persone* che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, da intendere come i soli lavoratori subordinati, sul presupposto che le direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza riguardino esclusivamente tale ambito ⁽²⁰⁾.

Tale interpretazione è assai opinabile. La stessa definizione di "lavoratore delle piattaforme digitali", come «qualsiasi persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e che ha, o si ritiene che abbia, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia» (art. 2, par. 1, lett. *d*), può innanzitutto venire a comprendere anche i lavoratori autonomi, dal momento che alla base di una prestazione di lavoro autonomo vi è comunque un contratto.

Si può inoltre richiamare in tal senso la definizione di "lavoratore", di cui all'art. 3, lett. *a*, della direttiva-quadro n. 89/391/CEE, che si applica a «qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici» ⁽²¹⁾.

È da sottolineare peraltro che, specie per i lavoratori in cui l'attività su piattaforma digitale rappresenti la principale fonte di guadagno, l'instabilità economica spesso genera una sorta di "circolo vizioso", che si estende alle altre condizioni di lavoro fino a comprendere anche i profili legati alla salute e sicurezza ⁽²²⁾. La preoccupazione di trovare nuove occasioni di lavoro ha effetti diretti sul benessere psico-fisico del lavoratore. I lavoratori potrebbero inoltre essere portati a ridurre i costi per le strumentazioni da utilizzare, esponendosi di conseguenza a maggiori rischi. D'altro lato la mancanza di limiti massimi di orario e la variabilità dei tempi di lavoro possono spingere verso un "auto-sfruttamento", per eccesso di lavoro, con ricadute per la salute del lavoratore, oltre che sulla sicurezza dei clienti e dei terzi.

In materia di salute e sicurezza eventuali incongruenze con l'ordinamento italiano potranno peraltro essere risolte dalla *clausola di non regresso*, prevista dall'art. 26, della direttiva, che impedisce la possibile riduzione del «livello generale di protezione già riconosciuto ai lavoratori delle piattaforme digitali negli Stati membri».

Nel nostro ordinamento sul piano dei soggetti tutelati, il d.lgs. n. 81/2008 e s. m. i. contiene, come noto, una nozione ampia di "lavoratore" ⁽²³⁾, estendendo, tra l'altro, la sua applicazione anche alle collaborazioni coordinate e continuative, qualora la prestazione

fettuata tuttavia in prima battuta senza la presenza del medico competente; cfr. C. LAZZERI, P. PASCUCI, *op. cit.*, p. 589.

⁽²⁰⁾ Cfr. 54° considerando, in base al quale «non dovrebbero invece applicarsi alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che non hanno un rapporto di lavoro i diritti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di informazione e di consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali o dei loro rappresentanti, che riguardano specificatamente i lavoratori subordinati del diritto dell'Unione».

⁽²¹⁾ Per la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi si veda anche la raccomandazione del Consiglio europeo del 18 febbraio 2003, n. 2003/134/CEE.

⁽²²⁾ Cfr., in particolare, E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *DRI*, 2016, pp. 145 ss.

⁽²³⁾ Cfr. art. 2, comma 1, lett. *a*, d.lgs. n. 81/2008.

di lavoro si svolga nei luoghi di lavoro del committente (art. 3, comma 7) e, almeno in parte, al lavoro autonomo (artt. 21 e 26).

Con specifico riferimento ai lavoratori ai lavoratori autonomi che operano nel campo della distribuzione alimentare (cd. *riders*), l'art. 47-septies, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, introdotto dalla legge n. 128/2019 stabilisce che «il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81». Come evidenziato da una parte della dottrina e della giurisprudenza il rinvio al d.lgs. n. 81/2008, contenuto nel comma 3, dell'art. 47-septies «non potrebbe considerarsi circoscritto alla sola tutela accordata per i lavoratori autonomi contenuta negli artt. 21 e 26 del d.lgs. n. 81/2008» perché se così fosse «la norma risulterebbe inutile e, soprattutto, contraria alla stessa espressa esigenza della legge di assicurare ai lavoratori “livelli minimi di tutela” in un’ottica di rafforzamento della tutela degli stessi»⁽²⁴⁾.

Pertanto a tali lavoratori dovranno essere assicurate, pur con i necessari adattamenti, anche le altre tutele previste dal d.lgs. n. 81/2008⁽²⁵⁾.

3. I lavoratori delle piattaforme digitali tra tutele individuali e tutele collettive

In tale contesto occorre domandarsi come rappresentare, sul piano collettivo, le nuove forme di lavoro connesse alla digitalizzazione.

Un primo possibile intervento è quello di una maggiore presenza delle organizzazioni sindacali sulle reti informatiche, intervenendo anche sugli aspetti *reputazionali* delle imprese, come l’esperienza internazionale dimostra⁽²⁶⁾.

Si è tuttavia messo in evidenza come i modelli organizzativi più interessanti di rappresentanza dei lavoratori del web siano quelli capaci di abbinare le potenzialità di internet con la predisposizione di una rete di servizi di assistenza a livello territoriale⁽²⁷⁾.

Ancor più il diritto del lavoro è chiamato ad individuare nuove categorie interpretative e strumenti operativi per assicurare ai lavoratori digitali un’occupazione dignitosa, e ciò a partire dalle tutele fondamentali concernenti il corrispettivo della prestazione, il riposo minimo giornaliero, il rispetto della privacy, la salute mentale, la sicurezza sociale, dando concreta attuazione ai principi costituzionali (in particolare l’art. 35, comma 1, della Cost. sulla «tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni»). In tale ambito con-

⁽²⁴⁾ Cfr. ordinanza Trib. Firenze, 5 maggio 2020, n. 886; cfr. anche Trib. Palermo 12 aprile 2021; Trib. Palermo, 18 agosto 2022; Trib. Palermo, 31 marzo 2023; in tal senso, tra gli altri, A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d.lgs. n. 81/2015*, in *RIDL*, 2019, I, pp. 163 ss.; per un’interpretazione restrittiva relativa all’applicazione dei soli artt. 21 e 26, d.lgs. n. 81/2008, stante la rilevanza penale della disciplina in esame che non consentirebbe un’estensione oltre i casi tassativamente previsti, P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme della sicurezza di rider & co.*, in *DSL*, 2019, n. 1, I, pp. 48 ss., M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 84.

⁽²⁵⁾ Cfr., tra gli altri, il documento tecnico predisposto dalla Regione Toscana, *Linee di indirizzo per la valutazione dei rischi dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali*, 29 aprile 2022.

⁽²⁶⁾ Cfr., in particolare, E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, *op. cit.*, 2016, pp. 158 ss.

⁽²⁷⁾ Cfr. M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, pp. 674 ss.

notati di forte attualità viene ad assumere il dovere di sicurezza di cui all'art. 2087, c.c., soprattutto nella parte relativa alla tutela della "personalità morale" del lavoratore, la cui portata si estende oltre i confini del lavoro subordinato ⁽²⁸⁾, ponendosi come condizione per il legittimo svolgersi dell'iniziativa economica privata.

Un diverso approccio, più pragmatico, è infine quello di affrontare la questione «dalla parte delle tutele» piuttosto che della qualificazione del rapporto (di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato), attraverso una modulazione delle stesse, richiamando la proposta di *Statuto dei lavori* ⁽²⁹⁾, solo in parte realizzata nel nostro Paese con la legge Biagi, del 2003. In merito si tratterebbe di distinguere tra un nucleo essenziale di diritti inderogabili, di specificazione di principi internazionali e costituzionali, applicabili a tutte le forme di prestazione rese a favore di terzi, e diritti, più limitati, a favore dei soli lavoratori subordinati. Oltre alla soglia minima di tutela ampio spazio dovrebbe peraltro essere attribuito all'autonomia collettiva e individuale. A ciò dovrebbe accompagnarsi un corrispondente riassetto delle prestazioni previdenziali.

La stessa contrattazione collettiva nazionale, per determinati comparti, potrebbe prevedere sezioni differenziate per lavoratori subordinati, per le collaborazioni coordinate e continuative e finanche per il lavoro autonomo.

Prime interessanti sperimentazioni per la tutela del lavoro non subordinato legato alla digitalizzazione sono state raggiunte, nel periodo più recente, attraverso la contrattazione collettiva, come dimostra l'accordo Assogrocery, del 19 febbraio 2024, sottoscritto ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a, del d.lgs. n. 81/2015, per la disciplina dei rapporti di lavoro autonomo instaurati dalle imprese titolari di piattaforme digitali con gli *shopper*, a cui ha fatto seguito l'accordo nazionale "di secondo livello" con Everly, la piattaforma che opera nel settore E-grocery.

In conclusione una maggiore presenza delle organizzazioni di rappresentanza collettiva sulle piattaforme digitali, una contrattazione collettiva *sartoriale*, in grado di cogliere le specificità delle nuove figure professionali legate al digitale, anche al di fuori del tradizionale lavoro subordinato, insieme ad una diffusa rete di servizi di assistenza a livello territoriale, rappresentano le principali linee di intervento a sostegno dei lavoratori nell'era della digitalizzazione.

⁽²⁸⁾ Cfr., tra le altre, Cass. 2 dicembre 2015, n. 24538.

⁽²⁹⁾ Cfr. il progetto di Statuto dei lavori, predisposto da Marco Biagi, su indicazione dell'allora Ministro del lavoro Tiziano Treu, bozza preliminare del 25 marzo 1998, in T. TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, 2001, pp. 317 ss. Per un adattamento di tale prospettiva al tema in esame cfr. T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavoratori della Gig economy*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".INT, 2017, n. 136; cfr. anche P. LOY, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2017, I, pp. 259 ss.