

Caporalato digitale nel food delivery

Rider, i nuovi schiavi dell'algoritmo?

di Mario Crispino [*]



L'intero sistema di *food delivery* è sotto inchiesta per caporalato digitale. A distanza di poche settimane dal commissariamento di Glovo, la Procura di Milano ha disposto il **controllo giudiziario nei confronti di Deliveroo**, altra nota società finita sotto la lente della magistratura con l'**accusa di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art.603-bis c.p.).

Il provvedimento, eseguito d'urgenza il 25 febbraio 2026 dai Carabinieri del nucleo ispettorato del lavoro e successivamente convalidato dal Giudice per le indagini preliminari, si inserisce in un **filone investigativo più ampio intrapreso dalla Procura di Milano e coordinato dalla Direzione Distrettuale Antimafia**, con l'obiettivo di verificare modelli organizzativi e condizioni retributive delle piattaforme di consegna. La misura disposta nei confronti di Deliveroo, infatti, rappresenta un'ulteriore evoluzione dell'inchiesta giudiziaria che già nel 2020 condusse al commissariamento di Uber Eats, ove per la prima volta si fece applicazione della fattispecie di cui all'art. 603-bis c.p. ad un'ipotesi di caporalato digitale^[1].

In maniera analoga a quanto emerso in relazione al caso Foodinho-Glovo, le numerose testimonianze raccolte dai giudici rivelano uno **sfruttamento deliberato e sistemico**. Non si tratta di irregolarità isolate ma ad essere **sotto accusa è l'intero modello di business**, basato su compensi ben al di sotto la soglia di povertà e sulla qualificazione fraudolenta dei rider come lavoratori autonomi.

Le accuse mosse

L'amministratore legale della società è indagato per il reato di caporalato (art. 603-bis c.p.), poiché avrebbe utilizzato manodopera in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori. In particolare, avrebbe corrisposto ai rider — circa 3.000 operanti nell'area milanese e circa 20.000 a livello nazionale — compensi non adeguati alla quantità e alla qualità del lavoro svolto. In alcuni casi la **retribuzione risultava fino al 90% inferiore alla soglia di povertà e ai livelli previsti dalla contrattazione collettiva**, risultando quindi incompatibile con il diritto a una retribuzione che garantisca un'esistenza libera e dignitosa, come previsto dall'art. 36 della Costituzione, oltre che difforme dai Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti dalle principali organizzazioni sindacali.

La società, inoltre, risulta indagata per responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/2001, poiché l'amministratore — in

qualità di soggetto apicale — avrebbe commesso il reato nell'interesse e a beneficio dell'azienda. Secondo l'accusa, l'impresa avrebbe adottato un modello organizzativo contrario al principio di legalità e inadeguato a prevenire fenomeni di sfruttamento lavorativo^[2].

Gli accertamenti svolti dal Nucleo Ispettorato del Lavoro di Milano hanno evidenziato che, nonostante i rider risultino formalmente lavoratori autonomi con partita IVA in regime forfettario, in realtà l'attività si svolge con modalità tipiche del lavoro subordinato. L'organizzazione aziendale, infatti, ruota attorno alla piattaforma informatica, che gestisce non solo la raccolta degli ordini ma anche l'esecuzione delle consegne, il controllo delle modalità e dei tempi di lavoro, i criteri di remunerazione e la gestione amministrativa del rapporto. La piattaforma regola inoltre l'accesso al lavoro, l'assegnazione delle consegne, i vincoli operativi e il monitoraggio delle prestazioni, prevedendo penalizzazioni o l'esclusione dal sistema in caso di comportamenti ritenuti non conformi. Tali elementi evidenziano quindi una **etero-organizzazione dell'attività incompatibile con la disciplina del lavoro autonomo**^[3].

Le indagini, tuttavia, non si limitano alle piattaforme di food delivery ma coinvolgono anche le aziende con cui Deliveroo intrattiene rapporti commerciali. I carabinieri del Gruppo tutela lavoro e i funzionari dell'Ispettorato nazionale sul lavoro (INL), infatti, hanno chiesto l'esibizione di documenti relativi all'or-

ganizzazione interna a sette grandi società, non indagate finora, che si avvalgono degli stessi fattorini di Deliveroo per la consegna del cibo a domicilio. Tra queste figurano McDonald's, Burger King, Esselunga, Crai, Poke House, Carrefour e KFC. In tal modo, **la procura ha acceso un faro anche sulle multinazionali leader della grande distribuzione e dei fast food**. L'obiettivo è quello di verificare se i modelli organizzativi 231 siano concretamente idonei ad impedire condizioni di sfruttamento lungo la filiera e fra i propri fornitori.

Caporalato 4.0 ed eterodirezione algoritmica

Come si è già avuto modo di evidenziare tra le pagine di questa rivista, il **tratto inedito e peculiare del c.d. caporalato digitale attiene all'introduzione di forme tradizionali di sfruttamento del lavoro all'interno di sistemi moderni di reclutamento** e impiego su larga scala, realizzati soprattutto tramite piattaforme digitali che fungono da intermediario impersonale tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Si tratta di una forma subdola di caporalato, che vede **nell'utilizzo degli algoritmi il fulcro per lo sfruttamento del lavoratore e sta trovando terreno fertile principalmente nell'ambito della c.d. gig economy**, ossia un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, caratterizzato da modalità lavorative frammentarie e rarefatte, senza più il luogo fisico dell'azienda, con un sistema produttivo disarticolato^[4].

Nei sistemi legati alle piattaforme digitali, **la gestione dei lavoratori è affidata quasi integralmente ai computer, i quali attraverso l'uso degli algoritmi sono in grado di fornire canoni da considerare lo standard al quale adeguarsi per massimizzare le performance**. Tali standard, tuttavia, sono utilizzati anche per dirigere, controllare ed eventualmente sanzionare i lavoratori.

In particolare, come accertato dal Tribunale di Bologna con ordinanza del 31 dicembre 2020, **"Frank", l'ormai famoso algoritmo utilizzato da Deliveroo, per anni ha governato il sistema di accesso al lavoro sulla base di una logica discriminatoria**.

Il sistema alla base della distribuzione del lavoro si fondava su un punteggio attribuito a ciascun rider da un **algoritmo basato su una sorta di**

ranking reputazionale, elaborato sui parametri dell'affidabilità e della partecipazione. Il valore di tali indici era dunque rappresentato dal numero di sessioni che seppur prenotate non erano state portate a termine dai ciclofattorini (cd. Indice di Affidabilità) e dal numero di volte in cui lo stesso si fosse reso disponibile nelle fasce orarie rilevanti per il consumo di cibo a domicilio (c.d. indice di partecipazione)^[5].

Pertanto, grazie ad un processo di profilazione dei rider, l'accesso ai turni di lavoro veniva di fatto subordinato al punteggio assegnato automaticamente dal sistema: quanto più il rider si dimostrava partecipe e affidabile, maggiori erano le possibilità di prenotare, in anticipo rispetto agli altri, gli slot di lavoro disponibili.

Tuttavia, ad avviso dei giudici, è proprio **nella presunta neutralità del meccanismo, nella sua cecità, che alberga l'iniquità dell'algoritmo**, in grado di configurare un'ipotesi di discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 216/2003. Quest'ultimo, infatti, essendo di fatto **insensibile rispetto alle diverse cause che determinavano l'impossibilità di portare a termine la consegna**, sanzionava con la perdita di punteggio i riders che non rispettavano le sessioni di lavoro, senza alcuna distinzione. In tal modo il meccanismo andava a penalizzare anche coloro che si erano astenuti dalla prestazione lavorativa per cause legittime, come ad esempio nel caso di malattia, sciopero, o altre esigenze di assistenza.

Sebbene dopo la citata pronuncia il meccanismo di gestione del lavoro descritto non sia più in uso da parte di Deliveroo, il funzionamento dell'algoritmo continua ad essere oggetto di molteplici contestazioni.

L'algoritmo, infatti, monitora costantemente una serie di parametri, tra cui l'accesso alla piattaforma e l'accettazione o il rifiuto degli ordini, la localizzazione tramite GPS dei lavo-



ratori, le fasce orarie di disponibilità. In base a questi indici si esercita di fatto il potere datoriale, valutando la produttività del dipendente. Si continua dunque a registrare una sorta di **eterodirezione algoritmica della prestazione lavorativa** a cui tuttavia non corrispondono le tutele proprie del lavoro subordinato.

La prevenzione “mite” e il controllo giudiziario ex art. 3 Legge 199 del 2016

Il controllo giudiziario previsto dall’art. 3 della legge n. 199/2016 (Disposizioni in materia di contrasto al caporalato e di tutela del lavoro agricolo) **si innesta nel sistema delle misure cautelari reali previste dal codice di procedura penale attivabili nei procedimenti per il delitto di cui all’art. 603-bis c.p.** (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).

La norma consente al giudice di disporre, in luogo del sequestro, il controllo giudiziario dell’azienda presso cui è stato commesso il reato, qualora l’interruzione dell’attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale.

Introdotta per tutelare i lavoratori e la continuità aziendale, la misura si propone come valida alternativa al sequestro, prevedendo la nomina di un amministratore giudiziario al fine di affiancare l’imprenditore nella gestione dell’azienda. **La ratio del controllo giudiziario è di natura preventiva e riabilitativa** e si fonda sul presupposto che la disponibilità da parte degli indagati del complesso aziendale possa aggravare o protrarre le conseguenze del reato^[6].

Al pari dell’amministrazione giudiziaria e del controllo giudiziario (artt. 34 e 34bis D. Lgs 159/2011 – c.d. Codice antimafia), il controllo giudiziario previsto dall’art. 3 della legge 199/2016 **rientra tra quelle misure non ablative che la dottrina definisce “miti”,** tipicamente basate sulla tutela delle aziende. **L’obiettivo è quello di sanare l’azienda coinvolta in fenomeni di sfruttamento lavorativo senza tuttavia interrompere l’attività produttiva^[7].**

La “legalizzazione” dell’impresa implica l’affidamento **all’amministratore giudiziario di un ruolo incisivo assumendo di fatto i poteri tipici del datore di lavoro:** quest’ultimo, infatti, nominato dal giudice e scelto tra gli esperti in gestione aziendale

iscritti nell’apposito albo disciplinato dal D.lgs. 4 febbraio 2010, n. 14, va ad affiancare l’imprenditore con importanti poteri di controllo e di verifica. In particolare, al fine di impedire che si verifichino situazioni di grave sfruttamento lavorativo «l’amministratore giudiziario controllerà il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce, ai sensi dell’articolo 603 bis del codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, procederà alla regolarizzazione dei lavoratori che al momento dell’avvio del procedimento per i reati previsti dall’articolo 603-bis prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotterà adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall’imprenditore o dal gestore»^[8].

Mutuando l’espressione utilizzata dalla Corte di cassazione, il controllo giudiziario assume dunque la funzione di una vera e propria “moderna messa alla prova aziendale”^[9]. I giudici di legittimità hanno avuto modo di rilevare che tale misura non va intesa come una deroga, bensì come un’opzione parallela alla finalità del sequestro preventivo, finalizzata a impedire che il reato porti a conseguenze ulteriori^[10].

L’istituto si colora così di una inedita valenza sociale, consentendo di intervenire sulle relazioni patologiche instaurate all’interno dell’impresa, nel tentativo di neutralizzare le condizioni che hanno favorito la proliferazione di condotte illecite a danno dei lavoratori.

Conclusioni

Il progressivo intervento della magistratura penale nella gestione del lavoro tramite piattaforme digitali di food delivery conferma una



realtà politica e sociale ormai innegabile: **non siamo di fronte a semplici irregolarità, ma al crollo strutturale di un intero modello organizzativo.**

Il successo di queste piattaforme si è costruito su collaudate dinamiche di sfruttamento, abbattendo i costi salariali e scaricando ogni rischio sui lavoratori. Questa parabola di crescita, infatti, è stata possibile solo grazie ad un processo di precarizzazione e all'uso improprio del lavoro autonomo per mascherare quella che, nei fatti, è una vera subordinazione.

La tecnologia, d'altronde, non è mai stata neutrale. Nell'era del capitalismo digitale, lungi dal rappresentare vettore di progresso, la tecnologia sta diventando sempre più spesso strumento per sperimentare nuove e più sofisticate forme di sfruttamento. Il lavoratore moderno è un soggetto che esegue servizi ordinati on demand impartiti e monitorati da un algoritmo, all'interno di una **oppressiva forma di neo-taylorismo digitale**, che esercita un potere disciplinare invisibile ma globale.

In questo contesto, l'intervento della magistratura, se da un lato appare virtuoso oltreché legittimo, laddove sperimenta l'applicazione di misure preventive non ablatorie, per altro verso occorre prestare attenzione ad un **eccessivo ricorso allo strumento propriamente penale**, che al contrario, **può divenire indice di un'evidente anomalia.** Il diritto penale del lavoro, infatti, da extrema ratio non può e non deve diventare dispositivo di fisiologica regolazione del mercato del lavoro. Il problema può sorgere quando la sanzione penale viene utilizzata per disciplinare in modo coercitivo la gestione della forza lavoro

E allora, se questi sono i pericoli, la **sfida principale** che attende il prossimo futuro del lavoro è quella di **governare la veloce espansione di nuovi modelli di business e le forme d'impiego non tradizionali** attraverso un rinnovato quadro normativo.

Il riferimento è chiaramente rivolto alla **Direttiva UE 2831/2024, relativa "al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali"**. Tra le varie misure introdotte, quelle di maggior impatto sono: la presunzione legale di subordinazione, in presenza di controllo e direzione del lavoratore da parte della piattaforma; una gestione algoritmica più trasparente, imponendo alle piattaforme di informare i lavoratori su come gli algoritmi influenzano l'assegnazione dei compiti, le valutazioni e i compensi; il divieto di assumere decisioni critiche, come



il licenziamento o la sospensione dell'account, esclusivamente attraverso software, imponendo sempre una supervisione umana.

Lo Stato italiano ha tempo fino al 2 dicembre 2026 per recepire formalmente le nuove norme sul lavoro nel proprio ordinamento. ■

Note

- [1] Trib. Milano, Sez. mis. prev., decreto 28 maggio 2020, n. 9, Pres. Roia, Uber Italy s.r.l.
- [2] Comunicato stampa del 25.02.2026, Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro Milano, www.carabinieri.it.
- [3] R. Ciccarelli, Rider, la procura di Milano smonta anche il sistema Deliveroo, www.ilmanifesto.it, 26.02.2026.
- [4] M. Riccardi, *Dai sintomi alla patologia. Anamnesi del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Giurisprudenza penale web, 2022, 2.
- [5] G. Fava, L'ordinanza del Tribunale di Bologna in merito alla possibile discriminatorietà dell'algoritmo utilizzato da Deliveroo, www.lavorodirittieuropa.it, 14 gennaio 2021.
- [6] Food delivery e controllo giudiziario contro lo sfruttamento, www.diritto.it.
- [7] V. Manes, La resistibile ascesa della prevenzione mite, in *Diritto di difesa*, 30 luglio 2025.
- [8] Tribunale della Spezia, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Decreto, 2 novembre 2020.
- [9] Cass., sez. III, 10 marzo 2021, n. 9122.
- [10] Cass., sez. VI, 13 dicembre 2018, n. 17763.

[*] Funzionario giuridico presso la Direzione Centrale dell'Ispezzione Nazionale del Lavoro. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.