

Nuove tutele ai Platform Workers italiani e conseguenze ispettive

di Eugenio Erario Boccafurni [*]



La subordinazione presunta e l'agevolazione dell'indagine ispettiva

Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62 segna una decisa fuga in avanti verso il recepimento completo della cd. "Direttiva rider", ovvero la n. 2831 del 23 ottobre 2024, entrata in vigore il 1° dicembre 2024 e destinata ad essere attuata dagli Stati membri entro il 2 dicembre 2026.

L'Italia aveva iniziato a recepire i principi europei con l'art. 11 della legge delega n. 91/2025, con il quale era stato conferito al Governo il mandato di adeguare l'ordinamento.

La *gig economy*, che coinvolge milioni di lavoratori impegnati in eterogenee attività (delivery, trasporto, assistenza sanitaria, insegnamento, traduzioni, vendita di beni, etc.), come noto ha esteso l'area della parasubordinazione ponendo ancor più in crisi la demarcazione della dicotomia autonomia-subordinazione su cui si plasma il lavoro nel codice civile "in una terra di mezzo dai confini labili" (icastica espressione utilizzata dai Giudici di legittimità nella prima sentenza sulla qualificazione dei rider, Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663).

Tale stato di cose si riflette anche nel recente rendiconto sull'attività di vigilanza svolta dall'INL nell'anno 2025, ove si osserva che il settore del terziario, con 2476 rapporti di lavoro riqualificati, è il più interessato dai fenomeni di elusione della tipologia legale (segue l'edilizia con 487 casi).

A tal proposito, dopo un tormentato iter di approvazione e il fallimento legato all'individuazione di indicatori di direzione e controllo unici per tutti gli Stati membri, l'art. 5 della Direttiva ha volutamente introdotto una presunzione particolarmente generica di subordinazione per i *platform workers*: «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 [...] gli Stati membri stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace di rapporto di lavoro che costituisce un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali»; una soluzione evidentemente di compromesso, finalizzata a lasciare agli ordinamenti una certa libertà di scelta nella stesura della propria presunzione nazionale.

Alla stessa stregua l'art. 12 del Decreto Lavoro 2026, al comma 1, ha anzitutto normato quanto la giurisprudenza di legittimità da sempre ribadisce in ordine alla scarsa rilevanza, al fine della sua corretta qualificazione, del *nomen iuris* attribuito dalle parti al rapporto di lavoro, doven-

dosi tenere in considerazione «le concrete modalità di svolgimento» (cfr. Cfr. Cass. n. 4884/2018; Corte Cost. n. 76/2015; Cass. n. 7024/2015; Cass. n. 22289/2014; Cass. n. 13858/2009; Cass. n. 3200/2001; Cass. n. 5960/1999).

Ai successivi due commi si è enucleata una elencazione non tassativa (l'uso della locuzione «tra l'altro» non permette dubbi in tal senso) degli indici di "controllo o di eterodirezione" da cui, salvo prova contraria in capo alla piattaforma, far presumere la natura subordinata: esercizio del potere di «organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso».



Tali indici – che rappresentano la trasposizione italiana dei “fatti che indicano direzione e controllo” di cui alla predetta Direttiva – attesa la presenza della congiunzione avversativa «o», dovrebbero avere una valenza autonoma e disgiunta tra di essi.

In altri termini, l’effetto della disposizione normativa in commento è quello di circoscrivere gli indici dell’indagine tipologica che i giudici (o il personale ispettivo) debbono prendere in considerazione nella ricostruzione del tipo legale.

Indici, tra l’altro, che hanno una valenza probatoria ben differente l’uno dall’altro: la “direzione”, ad esempio, non è affatto equipollente rispetto alla “determinazione unilaterale del compenso” (che tutt’al più è un indicatore/indice particolarmente significativo nella distinzione in essere tra co.co.co. ex art. 409 c.p.c. e collaborazioni organizzate dal committente ex art. 2, D.lgs. 15 giugno 2015).

Non da ultimo per importanza, rileva l’art. 13 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62 che ha imposto alle piattaforme la registrazione e la conservazione, per almeno 5 anni, dei dati relativi agli «agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi» così che siano resi accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

Si tratta di un’agevolazione delle funzioni ispettive di non poco conto, che consentirà di comprendere fino in fondo la sussistenza degli elementi della continuità e dell’organizzazione del lavoro, estremamente utili nell’istruttoria delle riqualificazioni amministrative delle prestazioni rese dai *platform workers* (da collaboratori occasionali o continuativi in lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.) ovvero per valutare la sussistenza dei requisiti di cui all’art. 2 D.lgs. n. 81/2015 (con conseguente integrale applicazione della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato”).

Il contrasto al cd. “subaffitto digitale”

Il fenomeno del “subaffitto digitale”, pratica che spesso agevola il reato di caporalato ex art. 603 bis c.p., è noto sia agli operatori del mercato sia agli Enti di vigilanza: l’utilizzo di *account* altrui da parte di persone irregolari sul territorio italiano (ovvero, ancor peggio, di minori) alimenta profitti per intermediari pronti a cedere la propria

identità pur di lucrare sullo stato di bisogno di chi, ancorché non potrebbe, sceglie di svolgere l’attività di rider per la propria sussistenza.

Si tratta evidentemente di una situazione particolarmente rischiosa, che pone il cicofattorino fuori dalle tutele infortunistiche INAIL, nei confronti della quale le piattaforme – il più delle volte perfino incapaci di avere certezze sull’effettiva identità dei propri collaboratori – negli anni non sono riuscite a porre efficaci rimedi.

A tal proposito si osserva che il subaffitto digitale degli *account* dei rider è ben descritto tra le premesse della Direttiva europea 2024/2831: «Il ricorso al lavoro non dichiarato nelle piattaforme di consegna è stato riscontrato in diversi Stati membri. Tale pratica è attuata mediante identità affittate e consiste, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali aventi il diritto di lavorare, nel registrarsi sulla piattaforma di lavoro digitale e nell’affittare i loro *account* a migranti privi di documenti o a minori. Ciò determina una mancanza di protezione di tali persone, compresi i cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, la cui situazione si traduce spesso in una limitazione dell’accesso alla giustizia per timore di ritorsioni o del rischio di espulsione».

Anche su questo aspetto il Governo gioca pertanto di anticipo sul recepimento della Direttiva, con l’art. 15 del Decreto Lavoro 2026 che, aggiungendo il comma 2 bis all’art. 47-bis del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, vieta la cessione a terzi delle “credenziali di accesso al proprio *account*” oltre ad obbligare le piattaforme digitali a consentire il login dei rider «con SPID, CIE o CNS oppure con un *account* rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autenticazione a più fattori»; il tutto presidiato da una sanzione amministrativa che varia a seconda del trasgressore:



da 1.000 a 1.500 euro in capo all'impresa per ogni account multiplo associato al singolo codice fiscale, da 800 a 1.200 euro per colui il quale dovesse cedere la propria identità ad un terzo.

Inoltre, attesa la volontà di mettere al bando meccanismi ex sé incoraggianti una pletera di illeciti, rientra nel medesimo divieto in capo alla piattaforma anche il «commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore».

Maggiore trasparenza sulle condizioni di lavoro

Non meno importanti vi sono poi nuovi obblighi informativi al lavoratore, che si aggiungono a tutti quelli già ad oggi vigenti (ad esempio le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, o quelle di cui all'art. 47 – ter del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Anzitutto, limitatamente ai lavoratori autonomi ex art. 47 bis del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, sempre l'art. 15 del Decreto in parola ha imposto al committente, a far data dal prossimo primo luglio, l'obbligo di redigere e consegnare il LUL di cui all'art. 39 del D.L. 26 giugno 2008, n. 112 conv. L. 6 agosto 2008, n. 133, nel quale devono essere annotati “per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore”.

Tuttavia, ben più significativo è l'art. 14 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62 che sembra aver fatto proprio l'obbligo di “Fornitura di informazioni ai lavoratori” contenuto nella c.d. “Direttiva rider”, ove è stabilito che «gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali informino direttamente i lavoratori delle piattaforme digitali interessati in merito alle decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo. Le informazioni sono fornite mediante un documento scritto, che può essere in forma elettronica, e sono fornite in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro» (Direttiva europea 2024/2831, art. 14).

In particolare “in forma chiara, accessibile e comprensibile” le piattaforme sono oggi tenute a fornire indicazioni essenziali utili a rendere trasparente il funzionamento degli stessi ragionamenti algoritmici: assegnazione delle attività, determinazione o modifica dei compensi, valutazione delle prestazioni e quelle relative alla determinazione della sospensione/limitazione o cessazione dell'accesso alla stessa (in altri termini il “log out forzato”).

In buona sostanza, nel solco tracciato dal legislatore europeo, il *platform worker* italiano deve poter conoscere “le regole del gioco”, ovvero aver chiari i criteri utilizzati dall'algoritmo nell'adozione delle decisioni che incidono sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro.

Tale novità informativa potrebbe dunque porre fine alle lungaggini processuali e/o amministrative istruttorie volte all'approfondimento dei criteri di determinazione del cd. “ranking reputazionale” degli *account*, aspetto cruciale a più riprese vagliato dalla magistratura nell'indagine tipologica svolta (cfr. Trib. Milano, del 19 ottobre 2023, 3237) o nell'iter logico-giuridico utile a definire l'avvenuta discriminazione algoritmica (cfr. ord. Trib. Bologna 31 dicembre 2023 in ordine alla discriminazione sindacale legata al “no show” del rider o il Trib. Palermo 17 novembre 2023, sulla piattaforma “insensibile” al rifiuto della prestazione in talune giornate di culto religioso). ■

[*] PO della Direzione Interregionale Lavoro Centro, già Avvocato, PhD. in Diritto del Lavoro presso l'Università di Roma “La Sapienza” e Assegnista di ricerca presso l'Università di Urbino. Il presente testo è frutto del pensiero dell'Autore, non rappresentando il punto di vista dell'Agenzia di appartenenza.

