

Collana delle pubblicazioni di "FA.RI sul lavoro"

Diretta da

E. Balletti, A. Bellavista, E. Gragnoli, F. Lunardon

A. Pizzoferrato, G. Proia, R. Santucci



Digitalizzazione e frammentazione organizzativa delle imprese

Poteri datoriali, diritti dei lavoratori e tutele collettive

a cura di

Emilio Balletti e Rosario Santucci



G. Giappichelli Editore

INDICE

| | <i>pag.</i> |
|--|-------------|
| <i>Prefazione</i> | IX |
| | |
| GIAMPIERO PROIA <i>Introduzione</i> | 1 |
| | |
| PRIMA GIORNATA | |
| | |
| ALBERTO PIZZOFERRATO <i>Poteri datoriali, diritti dei lavoratori e azione sindacale nello scenario dell'impresa digitale e frammentata</i> | 5 |
| | |
| RELAZIONI | |
| | |
| GIULIO QUADRI <i>La qualificazione del rapporto di lavoro con le piattaforme</i> | 19 |
| | |
| ANNA TROJSI <i>Il miglioramento della protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali</i> | 43 |
| | |
| LOREDANA FERLUGA <i>Il potere disciplinare nell'era degli algoritmi: riflessioni sull'impatto della direttiva UE 2024/2831 nell'ordinamento nazionale</i> | 63 |

| | |
|---|-------------|
| VI | Indice |
| | <i>pag.</i> |
| SEVERINO NAPPI | |
| <i>Digitalizzazione e nuove frontiere del fenomeno discriminatorio: le tecniche di tutela contro la discriminazione algoritmica tra passato e futuro</i> | 77 |
| GIORGIO BOLEGO | |
| <i>Prevedibilità e programmabilità dei tempi di lavoro</i> | 91 |
| ALESSIA GABRIELE | |
| <i>Digitalizzazione dei processi produttivi, disconnessione e diritto al tempo per la cura: dalla prospettiva europea al disegno di legge S. 1290 e ritorno</i> | 107 |
| | |
| SECONDA GIORNATA | |
| | |
| ALESSANDRO BELLAVISTA | |
| <i>Le nuove frontiere della tutela del lavoro</i> | 131 |
| | |
| RELAZIONI | |
| | |
| SILVIO BOLOGNA | |
| <i>Intelligenza artificiale e contrattazione collettiva</i> | 139 |
| MARIA GIOVANNA GRECO | |
| <i>Nuove tecnologie e azione sindacale: riflessioni da una ricerca empirica</i> | 155 |
| ROCCHINA STAIANO | |
| <i>Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: quali prospettive?</i> | 177 |
| PIA DE PETRIS | |
| <i>Lavoro digitale e obblighi di "trasparenza" tra dimensione individuale e collettiva</i> | 191 |
| | |
| INTERVENTI | |
| | |
| EMILIO BALLETTI | |
| <i>Riflessioni brevi sullo stato dell'arte</i> | 219 |

| | |
|---|-------------|
| <i>Indice</i> | VII |
| | <i>pag.</i> |
| ENRICO GRAGNOLI <i>Novità digitali e rapporto di lavoro</i> | 223 |
| MARCO CAPECE <i>IA e tutela dei dati personali dei dipendenti</i> | 233 |
| VALERIA ALLOCCA <i>Declino demografico ed intelligenza artificiale: rischi ed opportunità per una forza lavoro che invecchia</i> | 251 |
| GIANNI TOSCANO <i>Frammentazione organizzativa delle imprese e gestione del personale “in rete”</i> | 275 |
| FRANCESCA PACIFICO <i>L’algoritmo sotto osservazione. Il potere di controllo tra opacità tecnica e trasparenza procedimentale nel prisma della l. n. 132/2025</i> | 289 |
| PAOLA ROSA <i>L’importanza delle azioni giudiziarie collettive avverso le discriminazioni algoritmiche</i> | 303 |
| ROSARIO SANTUCCI <i>La questione delle regole europee e nazionali sull’ambito oggettivo e soggettivo delle piattaforme digitali di lavoro e sul management algoritmico</i> | 319 |
| FRANCESCO SANTONI <i>Conclusioni</i> | 339 |
| <i>Abbreviazioni</i> | 345 |

LA QUESTIONE DELLE REGOLE EUROPEE E NAZIONALI SULL'AMBITO OGGETTIVO E SOGGETTIVO DELLE PIATTAFORME DIGITALI DI LAVORO E SUL MANAGEMENT ALGORITMICO

Rosario Santucci *

1. Premessa

Le relazioni e gli interventi delle due giornate di questo convegno rappresentano un momento importante di confronto, dialettico e costruttivo, sui temi al centro della riflessione, e offrono anche l'occasione per inserire un tassello scientifico ulteriore del Progetto di ricerca (PRIN) dell'unità dell'Università del Sannio¹. Tale momento – per chi scrive – sollecita, pertanto, una

* Professore ordinario di Diritto del lavoro – Università del Sannio.

¹ L'unità di ricerca di Benevento si occupa di piattaforme digitali, avvalendosi di risorse aggiuntive rispetto a quelle iniziali (oltre S. Nappi, M. Capece, G. Quadri, F. Pacifico e il sottoscritto hanno accolto l'invito a partecipare A. Trojsi, L. Ferluga, P. De Petris e R. Staiano) e di ulteriori contributi offerti nei seminari o convegni organizzati in materia. Essa focalizza l'attenzione quindi su poteri datoriali *vs.* diritti dei lavoratori, tenendo conto del variegato quadro normativo (Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015; art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 dove le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente e l'ultimo periodo vi fa rientrare quelle organizzate *anche mediante piattaforme digitali*; art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 104/2022), arricchito di recente dalla direttiva sulle piattaforme digitali (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” in *GUUE* L 11 novembre 2024), e tenta – come minimo – di individuare ri-equilibri contrattuali imposti o desumibili dall'ambito normativo attuale o potenziale e di rilevare dello stesso scostamenti tra fonti europea e nazionale. Ciascun componente dell'u.r. approfondisce specifici temi che saranno esaminati nel prima del lavoro tramite piattaforme. Si considerano dunque: – Ambito delle piattaforme digitali di lavoro (R. Santucci); – Digitalizzazione, poteri datoriali e qualificazione del rapporto (G. Quadri); – La gestione algoritmica dei poteri, il *workforce analytic* e i suoi limiti:

rimentazione delle idee già espresse nel contributo pubblicato nel volume curato con A. Trojsi². In esso le questioni trattate hanno riguardato il campo di applicazione oggettivo e soggettivo della normativa in materia di piattaforme, la problematica della presunzione di subordinazione e l'adeguatezza delle regole nazionali rispetto a quelle europee.

Dai ragionamenti di questi giorni, le considerazioni formulate nel citato volume risultano – come si esporrà in questo nuovo intervento – in parte confermate o rafforzate, in parte da integrare anche per il nuovo “carico” normativo: il regolamento sull'AI (regolamento 13 giugno 2024, n. 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale), la l. 23 settembre 2025, n. 132 su *Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale* e, ancor di più, la legge di delegazione europea 13 giugno 2025, n. 91 nel cui ambito l'art. 11 contiene “Principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega per il 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».

Sui regolamenti si prospettano necessarie riformulazioni semplificatrici e di armonizzazione con altre normative europee in materia e si addensano

a) Qualificazione poteri e tutele (P. De Petris); – b) Diritto all'informazione e alla trasparenza (P. De Petris); – c) Le tecniche di contrasto delle discriminazioni algoritmiche (S. Nappi); – d) La tutela dei dati personali (A. Trojsi); – e) Il *rating* reputazionale e le nuove forme sanzionatorie (L. Ferluga); – f) I limiti del potere di controllo mediante gli strumenti di lavoro in un'organizzazione algoritmica (F. Pacifico); – g) I confini del potere di controllo: la *customer satisfaction* una (altra) forma di controllo occulto? (M. Capece); – h) I rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori delle piattaforme (che lavorano in un'organizzazione algoritmica) (R. Staiano). Il Prin dell'unità sannita vede al suo attivo, oltre due seminari/convegni (*Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, 16 febbraio 2024; *Digitalizzazione e frammentazione organizzativa delle imprese. Poteri datoriali, diritti dei lavoratori e azioni collettive*, 19-20 giugno 2025), tre volumi: *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, a cura di R. SANTUCCI e A. TROJSI, Giappichelli, Torino, 2025, P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali Qualificazione, poteri e tutele*, Giappichelli, Torino, 2025, il presente volume a cura di E. BALLETTI e R. SANTUCCI, *Digitalizzazione e frammentazione organizzativa delle imprese: poteri datoriali, diritti dei lavoratori e tutele collettive*, Giappichelli, Torino, 2026 (in cui sono presenti i lavori dell'unità di ricerca), nonché alcuni WP Fari: P. DE PETRIS, *The European regulation of algorithmic management: an integrated overview*, 24 novembre 2024; E. SENA, *Transizione digitale, diritti dei lavoratori e “human rights due diligence”*, 16 settembre 2024; E. GRAGNOLI, *Il potere di controllo e le risorse digitali*, 27 maggio 2024, in *www.fari.it*.

² Cfr. *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: l'incontro nelle piattaforme digitali di lavoro*, in R. SANTUCCI e A. TROJSI (a cura di), *op. cit.*, p. 53 ss.

anche nubi restauratrici ad opera del *Digital Omnibus*³. Per la legge delega bisognerà attendere che sia esercitata. Pertanto, occorrerà nuovamente tornare sull'argomento e aggiornare le conclusioni.

2. Campo oggettivo di applicazione della normativa

L'analisi sociologica prevalente individua nelle piattaforme digitali di lavoro⁴ anche un modello organizzativo che ha il suo *hard core* nei sistemi automatizzati, tramite algoritmi, di gestione organizzativa. La tecnica algoritmica della gestione del personale e dell'esercizio dei poteri datoriali appare dunque dominante. Ma è da sottolineare sin da subito come essa ormai non riguardi soltanto le imprese-piattaforme.

Ciò detto, un primo problema normativo attiene all'identificazione oggettiva delle piattaforme digitali. Qui si riscontra un disallineamento tra ordinamento europeo e interno. Il *focus* nella prospettiva sovranazionale è rappresentato – come noto – dalla citata direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024⁵. L'*incipit* della direttiva è funzionale al discorso che qui si sta conducendo. Essa definisce come piattaforma di lavoro digitale «qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa *tutti i requisiti seguenti*: i) è fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, ad esempio tramite un sito *web* o un'applicazione mobile; ii) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio; iii) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto *online* o

³Dopo il via libera del Parlamento europeo, il 19 novembre 2025 la Commissione UE ha presentato il Digital Omnibus, con l'intenzione di intervenire su una molteplicità di testi normativi e di prevedere lo slittamento di taluni obblighi (in particolare per ambiti "*high-risk*") fino a dicembre 2027 (tra i più rilevanti in questa sede AI Act, GDPR – *privacy*; *Due Diligence*). Sul tema v. il recente volume *Verso un modello europeo di diligenza dovuta in materia di diritti umani del lavoro*, a cura di C. SOLÍS PRIETO, R. MORATO GARCÍA, Ediciones Laborum, 2025, *open access*. Per informazioni al riguardo v. S. PROSDOCIMI, *La semplificazione della rendicontazione di sostenibilità e degli obblighi di due diligence: arriva la posizione negoziata del Parlamento UE*, in *Bollettino Adapt*, 24 novembre 2025.

⁴Per recenti studi giuslavoristi v. P. DE PETRIS, *Lavoro e piattaforme digitali*, cit., alla cui estesa bibliografia si rinvia; S. GIUBBONI, *Il lavoro tramite piattaforma e i problemi di inquadramento*, in *RGA*, 3, 2025; M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024; P. LOI, *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, ESI, Napoli, 2021.

⁵Su cui v. circolare Ministero Lavoro 18 aprile 2025, n. 9.

in un determinato luogo; *iv*) comporta l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati» (art. 2, par. 1, lett. a)⁶. I “sistemi di monitoraggio automatizzati” sono i «sistemi utilizzati per effettuare, o che sostengono, il monitoraggio, la supervisione o la valutazione, tramite strumenti elettronici, dell'esecuzione del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o delle attività svolte nell'ambiente di lavoro, anche raccogliendo dati personali» (art. 2, par. 1, lett. h); i “sistemi decisionali automatizzati” sono i «sistemi utilizzati per prendere o sostenere, tramite strumenti elettronici, decisioni che incidono significativamente sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare decisioni che influenzano la loro assunzione, il loro accesso agli incarichi di lavoro e la relativa organizzazione, i loro guadagni, compresa la fissazione del prezzo dei singoli incarichi, la loro sicurezza e salute, il loro orario di lavoro, il loro accesso alla formazione, la loro promozione o suo equivalente e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro *account*» (lett. i).

Individuate le “piattaforme – imprese” come quelle “bersaglio” (v. art. 2 della direttiva europea⁷) e delineate struttura e funzioni, la tecnica algoritmica dell'esercizio dei poteri e della gestione del personale è considerata dunque una caratteristica ineludibile, che ricorre – mia osservazione – anche in imprese “non piattaforme”.

Risulta poi chiaro che la rivoluzione digitale comporta rischi per i diritti riconosciuti ai lavoratori (oltre che ai cittadini), condensati nel Pilastro europeo dei diritti sociali proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017 (in particolare i principi 5, 7 e 10)⁸. Perciò, nel perseguire (anche) gli obiettivi di corretta qualificazione occupazionale di chi lavora tramite piattaforme digitali e di promozione della trasparenza, dell'equità, della responsabilità nel *management* algoritmico del lavoro, la direttiva interviene con misure minime, fondate su due diverse basi giuridiche: la competenza dell'Unione in

⁶Tale definizione di piattaforma digitale di lavoro non include «i prestatori di un servizio» che ha, come scopo principale, «lo sfruttamento o la condivisione di beni o che consente la rivendita di beni da parte di individui che non sono professionisti» (art. 2, par. 2).

⁷Dalla direttiva europea emerge l'attenzione soprattutto per le piattaforme-imprese, anche se qualcosa è detto con riguardo a quelle intermediatrici.

⁸Sull'interesse al tema a livello europeo v. A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2025, p. 334 ss.; sui rischi v. A. GINÉS I FABRELLAS, *Algoritmi di lavoro distorti. Considerazioni sul loro trattamento giuridico*, in RGA, 4, 2024.

relazione al miglioramento delle condizioni di lavoro (art. 153, comma 1, lett. b) e la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale (art. 16, comma 2, TFUE)⁹.

Per la gestione algoritmica le tutele si fondano: *i*) sulle limitazioni riguardanti il trattamento dei dati personali (art. 7) e – considerato il rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche – sulla valutazione d’impatto del trattamento di dati personali (art. 8), con riguardo alle persone che svolgono lavori mediante le piattaforme digitali; *ii*) sulla trasparenza in merito ai sistemi automatizzati di decisione e di monitoraggio (art. 9), con ampliamento della sfera soggettiva ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e, su richiesta, alle autorità nazionali; *iii*) sulla sorveglianza umana (art. 10) e sul riesame umano (il diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato) (art. 11); *iv*) sulla sicurezza e la salute (art. 12); *v*) sull’informazione e consultazione sindacale (art. 13) e l’informazione dei singoli lavoratori, quando non vi siano rappresentanti dei lavoratori (art. 14).

Infine, sono dettate regole sulla trasparenza in merito al lavoro mediante le piattaforme digitali (Capo IV), sui Mezzi di ricorso (Capo V) e, tra le disposizioni finali, si segnalano quelle riguardanti la promozione della contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali (art. 25) e le funzioni che possono svolgere i contratti collettivi sul trattamento dei dati personali (art. 28).

Si è in presenza di un’accurata e pertinente “carta” di garanzie. Vi è da rilevare, però, che, fino alla sua attuazione, la direttiva incontra i limiti di efficacia in cui s’imbattono tali fonti europee (vincolanti per gli Stati membri e condizionate dall’attuazione per gli ordinamenti interni), anche se una disciplina pur frammentata già esiste e, una volta scaduto il termine per l’attuazione della direttiva, dovrebbe confrontarsi con la normativa europea. Laddove difettasse una disciplina legislativa, si dovrebbe utilizzare la direttiva come parametro per l’interpretazione dell’ordinamento interno¹⁰.

⁹ Si vedano anche G. SMORTO, A. DONINI, *L’approvazione della direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *LLI*, 2024, p. 25.

¹⁰ V. al riguardo P. PERLINGIERI, P. FEMIA, *Nozioni introduttive e principi fondamentali del diritto civile*, ESI, Napoli, 2004, p. 56 ss.

3. Excursus della disciplina nazionale: il disallineamento nelle tutele

La disciplina nazionale presenta una portata irrazionale e deficitaria. Se è vero che il mondo delle piattaforme di lavoro è molto variegato e i bisogni di tutela variano a seconda dell'organizzazione del lavoro e delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, è anche vero che andrebbero conservate tutele uniformi per categorie di lavoratori, accomunati da modalità identiche o affini di esecuzione della prestazione o dell'opera (subordinati, etero-organizzati, co.co.co, autonomi) nell'ambito delle piattaforme digitali di lavoro ¹¹.

Le regole nazionali, nonostante siano intervenute nel 2019, quando il lavoro tramite piattaforma era già sviluppato, contengono definizioni parziali e assai circoscritte sotto ogni profilo, forse finalizzate soltanto a favorire – nell'intenzione – l'inquadramento dei *riders* nell'ambito del lavoro autonomo (v. l'art. 47-*bis*, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 incluso nel Capo V-*bis* ¹²). Dal punto di vista oggettivo della definizione, in primo luogo, i programmi e le procedure informatiche sono strumentali alla consegna dei beni; in secondo luogo, ne devono fissare il compenso e determinare le modalità di esecuzione della prestazione. Dal punto di vista soggettivo, infine, la platea è quella dei ciclo-fattorini, definiti come lavoratori autonomi e il Capo V-*bis* fissa livelli minimi di tutela per tali lavoratori.

Non si può certamente sminuire l'importanza della tutela introdotta dalla disciplina legislativa, rilevandosi gli speciali bisogni *minimi* di protezione di una parte di lavoratori tramite piattaforma ¹³. Ma le irrazionalità sono

¹¹ Si è di fronte alla società dei lavori – come sottolinea G. GOSETTI, *Percorsi di sociologia del lavoro. Da Taylor alla società dei lavori*, Franco Angeli, Milano, 2024, spec. p. 279 ss., per il quale le tecnologie digitali producono innovazioni «nel contenuto del lavoro e nei modelli organizzativi» – ma in ogni caso, pur in presenza della vasta variegatura, vi sono omogeneità, ed è possibile e opportuno individuarle, tra categorie di lavoratori.

¹² Inserito dall'art. 1, comma 1, lett. c), d.l. n. 101/2019 conv. con modif. in l. n. 128/2019.

¹³ Essa, in primo luogo, pretende forma scritta per il contratto, sia pure *ad probationem*, e informazioni per il lavoratore entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro, di cui agli artt. 1 e 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997, «in quanto compatibili», nonché le informazioni inerenti alla sicurezza (art. 47-*ter*, comma 1) con sanzioni per le violazioni, indennità risarcitoria e conseguenze probatorie (art. 47-*ter*, commi 2 e 3). Impone, in secondo luogo, che si corrispondano compensi secondo i criteri determinati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale «che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente»; in difetto di stipulazione dei contratti collettivi, i lavoratori di cui all'art. 47-*bis* «non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate».

davvero numerose. Definire le piattaforme digitali come “i programmi e le procedure informatiche” è alquanto eterodosso, come se non ci fosse una soggettività giuridica della piattaforma, che viene irrazionalmente identificata negli strumenti di organizzazione del lavoro.

L'irrazionalità definitoria conferma paradossalmente la centralità del management algoritmico.

Per un verso, le regole sembrano poi potersi applicare dovunque siano presenti tali presupposti¹⁴ e qualunque siano, *machine learning* supervisionato o no; ma, per l'altro verso, c'è la restrizione della loro funzione alla consegna di beni, a cui si aggiunge quella soggettiva dei lavoratori.

Dal punto di vista soggettivo, difatti, i lavoratori sono qualificati autonomi. Tuttavia, esaminando le ulteriori caratteristiche delle piattaforme (che per essere tali devono fissare il compenso e determinare le modalità di esecuzione della prestazione) e le garanzie delegate ai contratti collettivi o, in mancanza, il tipo di retribuzione prevista dal legislatore, sembra che tali lavoratori si identifichino con quelli etero-organizzati ex art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81: qui le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente e l'ultimo periodo vi fa rientrare quelle organizzate *anche mediante piattaforme digitali*. Agli etero-organizzati si applica la disciplina del lavoro subordinato ad eccezione di una serie di esclusioni (come la presenza di accordi collettivi nazionali che prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore: v. comma 2, lett. a). Nel caso dei ciclo-fattorini (artt. 47-*bis* ss. del d.lgs. n. 81), la protezione non è identica a

e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle oo.ss. e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale» (art. 47-*quater*, commi 1 e 2). In terzo luogo, stabilisce che, sempre agli stessi lavoratori, deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi di cui al comma 1 dell'art. 47-*quater* o in difetto con decreto ML (art. 47-*quater*, comma 3). In quarto luogo, dispone che si applicano la tutela antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma (art. 47-*quinquies*, comma 1). In quinto luogo, vieta l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione (art. 47-*quinquies*, comma 2). In sesto luogo, afferma che i dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso la piattaforma sono protetti dal regolamento europeo sulla *privacy* e dal codice sulla *privacy* (art. 47-*sexies*). Infine, sancisce la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 47-*septies*).

¹⁴ Sulla pervasività della tecnologia digitale v. G. GOSETTI, *op. cit.*, p. 289 ss.

quella fissata dal comma 2 dell'art. 1 per l'inapplicabilità della disciplina del lavoro subordinato – fermo restando il rinvio alla contrattazione collettiva sui criteri di determinazione del compenso –, e il legislatore limita l'applicazione delle garanzie. Garantisce pertanto una tutela ma non è identica a quella dei lavoratori etero-organizzati – che lo possono essere anche tramite le piattaforme digitali!¹⁵ ed essere anche ciclofattorini! –, istituendo frammentazioni protettive tra lavoratori che potrebbero lavorare per le piattaforme digitali e trovarsi nelle stesse condizioni di lavoro¹⁶.

Si ha la sensazione dello smarrimento di bussola, della navigazione a vista, nella corrispondenza tra qualificazioni e tutele e nello stratificarsi di tutele tra gli stessi lavoratori delle piattaforme digitali etero-organizzati o comunque subordinati; per chi ritiene l'etero-organizzazione una variante della subordinazione l'esenzione dall'applicazione delle regole del lavoro subordinato, senza un'esplicita ragione, sottrae una fetta di lavoratori alle garanzie costituzionalmente spettanti (ledendo l'indisponibilità del tipo contrattuale)¹⁷. Ai co.co.co. e ai lavoratori autonomi in senso ampio si applicheranno rispettivamente le tutele specifiche garantite dall'ordinamento e le norme generali in materia di lavoro autonomo¹⁸.

Le osservazioni critiche, qui avanzate, appaiono coerenti con le previsioni dell'art. 11 della l. n. 91/2025. Esso, infatti, prevede che si debba modificare, integrare o abrogare la normativa, per quanto necessario al “corretto e integrale recepimento della direttiva UE 2024/2831, e, in particolare, il capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015” (lett. a). Non solo: per l'art. 11 si deve “adeguare la definizione di «piattaforma di lavoro digitale» contenuta

¹⁵ Qui il legislatore parla genericamente di piattaforme digitali: evidentemente c'è il rischio che si utilizzi il riferimento alla definizione restrittiva (solo quelle di consegna beni). Se così non fosse, per continuare nel solco della schizofrenia, i lavoratori etero-organizzati delle piattaforme digitali, non quelli che consegnano beni (!), usufruirebbero della tutela (quella del lavoro subordinato).

¹⁶ In materia già G. QUADRI, *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in DML, 3, 2019, p. 763 ss. e vedi ora ID., *La qualificazione del rapporto di lavoro con le piattaforme*, in questo volume.

¹⁷ Come già detto, il dibattito sulla qualificazione del lavoro etero-organizzato è molto intenso. Si rinvia agli autori citati nelle prime due note.

¹⁸ In tal senso G. QUADRI, *op. cit.*, p. 761 il quale rileva anche che il legislatore lascia impregiudicato «il problema della qualificazione del rapporto, qualora sussistano gli elementi dell'eterodirezione (art. 2094 c.c.) o dell'etero-organizzazione (art. 2, d.lgs. n. 81/2015)». Per un approccio al tema, volto a perimetrare nella tradizione le fattispecie di lavoro, opportunamente aggiornate nelle modalità esecutive, cfr. L. FOGLIA, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2024.

nella normativa vigente alle definizioni contenute nella direttiva (UE) 2024/2831” (lett. b) e “individuare procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali” (lett. c). La necessità di una razionalizzazione delle tutele e dell’esatto inquadramento del lavoro tramite piattaforma è accolta dal legislatore; bisogna vedere tuttavia se si utilizzeranno tutte le opportunità di tutela previste dalla direttiva, in particolare se si farà ricorso alla presunzione di subordinazione che tutelerebbe ampiamente i lavoratori e semplificherebbe molto l’approccio al tema.

Inoltre, nelle lettere successive dell’art. 11 (d-i) si delega il Governo ad intervenire sulle procedure per – limitare il trattamento dei dati personali “mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali”; – modulare le tutele previdenziali dei lavoratori, “attraverso la loro riconduzione alla disciplina del lavoro autonomo o subordinato” e prevedendo “i necessari adattamenti normativi”; – definire le modalità di controllo e monitoraggio per verificare la valutazione sui lavoratori assunta da decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati e il riesame umano delle decisioni; – modificare o integrare la normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori delle piattaforme, “anche con riferimento all’individuazione di misure di prevenzione contro la violenza e le molestie tramite canali di segnalazione efficaci”; – stabilire le modalità dell’informazione e della trasparenza per i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, le autorità nazionali competenti in merito all’uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati. La delega è dunque ampia e, seppure non citate, altre disposizioni dovranno essere modificate per renderle conformi alle prescrizioni della direttiva e agli obiettivi della delega (come ad es. il d.lgs. n. 104/2022; l’art. 4 St. lav.). Il legislatore non ha citato il regolamento sull’AI ACT e il GDPR, ma in ogni caso se ne dovrà tenere conto, come si dirà più avanti.

4. *Il management algoritmico non riguarda solo le piattaforme digitali: regole dell’AI ACT e del GDPR*

Ci si dovrebbe chiedere se le regole siano estendibili anche alle “non” piattaforme. A mio parere la risposta sarebbe stata positiva prima dell’emanazione dell’AI ACT a cui occorre aggiungere, per il nostro Paese, l’art. 1-

bis del d.lgs. n. 152/1997 che ha anticipato e generalizzato regole sugli obblighi informativi contenuti nella direttiva sulle piattaforme digitali¹⁹.

Ma adesso c'è l'AI Act²⁰ che, grazie alla sua immediata vincolatività, esplica la sua tutela anche nei confronti di lavoratori delle piattaforme. Il comma 10 stabilisce che esso *non* si applica «agli obblighi dei *deployer* che sono persone fisiche che utilizzano sistemi di IA nel corso di un'attività non professionale puramente personale»: e pertanto è vero *il contrario*. Non a caso il comma successivo stabilisce che il regolamento «non osta a che l'Unione o gli Stati membri mantengano o introducano disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori in termini di tutela dei loro diritti in relazione all'uso dei sistemi di IA da parte dei datori di lavoro, o incoraggino o consentano l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori».

Ciò detto l'art. 2 dell'AI ACT definisce così il «sistema di IA»: un sistema automatizzato «progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare *output* quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali»²¹. S'incrociano pertanto le regole con la direttiva sulle piattaforme digitali e ovviamente con un'incidenza diversa²². Nei sistemi ad alto rischio – tra i quali si inserisce il rapporto di lavoro in base all'allegato III del regolamento²³ – gli obblighi dei *deployer* datori di lavoro, risultano

¹⁹ Cfr. il mio precedente intervento *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: l'incontro nelle piattaforme digitali di lavoro*, in A. TROISI, R. SANTUCCI (a cura di), *op. cit.*, p. 53 ss.

²⁰ L'art. 1, comma 1, di tale regolamento stabilisce che lo scopo «è migliorare il funzionamento del mercato interno e promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale (IA) antropocentrica e affidabile, garantendo nel contempo un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente, contro gli effetti nocivi dei sistemi di IA nell'Unione, e promuovendo l'innovazione».

²¹ A tale definizione si riferisce la l. 23 settembre 2025, n. 132 su *Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale*.

²² La presenza di una pluralità di fonti e l'addensamento delle regole hanno indotto – come già detto nella premessa – a un ripensamento delle stesse nell'ottica di una semplificazione e di un alleggerimento.

²³ Esso espressamente afferma che «I sistemi di IA, ad alto rischio a norma dell'articolo 6, paragrafo 2, sono i sistemi di IA elencati in uno dei settori indicati di seguito (...)».

4. Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo:

essere obblighi di sorveglianza umana, informativi, di monitoraggio, di conservazione dei *log* generati automaticamente (tutti previsti dall'art. 26).

A questi si aggiunge l'obbligo di valutare l'impatto sui diritti fondamentali stabilito tanto dall'art. 27 dell'AI ACT (per i *deployer* che sono organismi di diritto pubblico o sono enti privati che forniscono servizi pubblici), sia dall'art. 35 GPDR²⁴.

I lavoratori coinvolti nei sistemi di AI non dipendenti da piattaforme potrebbero usufruire di garanzie minori rispetto ai lavoratori dipendenti dalle piattaforme, specie per quanto riguarda quelle previste dal Capo IV della direttiva sulle piattaforme. Se ne può sostenere la estensione per il fatto di essere a protezione delle situazioni caratterizzate dalla presenza degli algoritmi automatici. È del tutto evidente l'ampiezza del campo di applicazione oggettivo delle piattaforme digitali di lavoro che si estende anche a quei fenomeni dove "in parte" ricorre il requisito di fornire servizi con mezzi elettronici, quale un sito *web* o un'applicazione mobile, e include tutti i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Si considera anche il fenomeno dell'appalto²⁵.

-
- a) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati;
 - b) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro».

²⁴ A conferma della coesistente applicazione l'art. 1, comma 7, dell'AI ACT stabilisce che il diritto dell'Unione in materia di protezione dei dati personali, della vita privata e della riservatezza delle comunicazioni «si applica ai dati personali trattati in relazione ai diritti e agli obblighi stabiliti dal presente regolamento. Il presente regolamento lascia impregiudicati il regolamento (UE) 2016/679 o (UE) 2018/1725 o la direttiva 2002/58/CE o (UE) 2016/680, fatti salvi l'articolo 10, paragrafo 5, e l'articolo 59 del presente regolamento».

²⁵ La conferma viene dai considerando della direttiva, in particolare il n. 5 dove si sottolinea la varietà dell'organizzazione del lavoro («Attraverso gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali organizzano, in misura minore o maggiore a seconda del loro modello di *business*, l'esecuzione del lavoro, la retribuzione per il lavoro svolto e il rapporto tra i clienti e le persone che svolgono il lavoro». Il lavoro mediante le piattaforme digitali può essere svolto «esclusivamente *on line* mediante strumenti elettronici (...) o secondo modalità ibride che combinano un processo di comunicazione *on line* con una successiva attività nel modo fisico»). I considerando 20 e 21 sottolineano ulteriormente gli elementi necessari delle piattaforme digitali di lavoro, puntando sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e sul lavoro delle persone fisiche.