



XI COSILIATURA 2023 -2028

*LAVORO MEDIANTE PIATTAFORMA E
CAPORALATO DIGITALE: SFIDE APERTE TRA
TUTELE E SFRUTTAMENTO*

QUADERNI DEL CNEL – N. 33

Luglio 2026

LAVORO MEDIANTE PIATTAFORMA E CAPORALATO DIGITALE: SFIDE APERTE TRA TUTELE E SFRUTTAMENTO

di Giuseppe Cirielli *Funzionario CNEL*

Ufficio V- Politiche economiche, sociali e sviluppo sostenibile

Con premessa di Claudio Rizzo *Vice Presidente del CNEL*

e Presidente della Commissione Politiche economiche e attività produttive

Le opinioni espresse nel presente documento sono personali e non impegnano la responsabilità del CNEL.

I QUADERNI del CNEL - N. 33, Luglio 2026

Nei Quaderni scientifici del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, rivolti alla comunità scientifica e ai cittadini, sono pubblicati studi presentati da esperti del Consiglio ovvero da ricercatori e studiosi esterni, nell'ambito di accordi di collaborazione o di seminari presso l'Organo. In tal modo si intende contribuire al dibattito scientifico, anche al fine di ottenere contributi utili all'arricchimento della riflessione e della proposta sui temi in discussione presso il Consiglio stesso.

La scelta degli argomenti e dei metodi di indagine riflette gli interessi dei ricercatori. Le opinioni espresse e le conclusioni sono attribuibili esclusivamente agli autori e non impegnano in alcun modo la responsabilità del Consiglio.

Direttore Responsabile

Renato Brunetta - *Presidente CNEL*

Comitato di indirizzo

Floriano Botta - *Vicepresidente CNEL; Presidente Commissione Politiche sociali, sviluppo sostenibile, terzo settore; Presidente Commissione Politiche economiche e attività produttive*

Claudio Riso - *Vicepresidente CNEL; Presidente Commissione Politiche dell'Unione europea e cooperazione internazionale; Commissione Politiche economiche e attività produttive*

Michele Tiraboschi - *Presidente Commissione dell'Informazione*

LAVORO MEDIANTE PIATTAFORMA E CAPORALATO DIGITALE: SFIDE APERTE TRA TUTELE E SFRUTTAMENTO

INDICE

<i>Premessa</i>	5
<i>Introduzione</i>	9
<i>Il caporalato digitale: contesto e differenze con il caporalato tradizionale</i>	13
<i>Profili giuridici afferenti al caporalato digitale in Italia</i>	17
<i>Direttiva UE 2024/2831: Platform Work Directive</i>	21
<i>Lavoro mediante piattaforme digitali: condizioni di lavoro e rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i>	23
<i>Il ruolo delle Parti sociali</i>	27
<i>Decreto 1° maggio e misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale, cosa cambia in Italia con la Legge n. 112 del 25 giugno 2026?</i>	30
<i>Ulteriori prospettive e conclusioni</i>	33
<i>Bibliografia</i>	38

Premessa

Viviamo una stagione di profonde trasformazioni del lavoro.

La rivoluzione digitale, l'intelligenza artificiale, la diffusione delle piattaforme e dei sistemi algoritmici stanno modificando non soltanto gli strumenti della produzione, ma il significato stesso delle relazioni di lavoro.

Cambiano le modalità con cui il lavoro viene organizzato, assegnato, valutato e remunerato; cambiano i luoghi della prestazione, i tempi della produzione, i rapporti tra autonomia e subordinazione; cambiano perfino le forme attraverso cui può manifestarsi lo sfruttamento.

Ogni grande innovazione produce nuove opportunità, ma apre inevitabilmente anche nuovi spazi di fragilità. È accaduto con ogni rivoluzione industriale e sta accadendo oggi con quella digitale.

Nel corso della lunga esperienza sindacale ho avuto modo di conoscere da vicino le molteplici forme dello sfruttamento lavorativo e sono stato testimone diretto di realtà che non hanno posto in una società civile.

Il caporalato sa adattarsi ai cambiamenti economici, migrare da un settore all'altro, modificare i propri strumenti pur conservando la medesima logica: comprimere diritti, scaricare i rischi sui lavoratori più vulnerabili, alimentare competizione tra persone che avrebbero invece bisogno di tutela e solidarietà.

Oggi questa capacità di adattamento incontra la rivoluzione digitale e ci impone categorie interpretative nuove, senza però farci dimenticare ciò che resta immutato: dietro ogni algoritmo continua ad esserci una persona che lavora e che deve vedere riconosciuti i propri diritti.

Per questo motivo il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ha ritenuto necessario affrontare il tema non soltanto come questione giuridica o tecnologica, ma come una delle grandi sfide civili del nostro tempo.

Il lavoro rappresenta uno dei fondamenti della Repubblica e costituisce il principale strumento attraverso il quale la persona realizza la propria libertà, costruisce relazioni sociali, contribuisce allo sviluppo economico e partecipa alla vita della comunità. Ogni forma di organizzazione del lavoro deve quindi essere valutata non soltanto per la sua efficienza, ma anche per la sua capacità di rispettare la dignità della persona.

È da questa convinzione che nasce il percorso sviluppato dal CNEL negli ultimi anni.

Con il documento "Osservazioni e Proposte sul contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo", successivamente tradotto in un Disegno di Legge di iniziativa del Consiglio, il CNEL ha affermato un principio destinato ad assumere un valore sempre più centrale: il

contrasto allo sfruttamento non può essere affidato esclusivamente alla repressione penale, pur indispensabile, ma richiede una capacità permanente di prevenzione, di coordinamento istituzionale, di conoscenza dei fenomeni e di responsabilità condivisa tra istituzioni, imprese e parti sociali.

Lo sfruttamento, infatti, cambia volto insieme al lavoro.

Per molti anni il fenomeno del caporalato è stato associato quasi esclusivamente ai campi agricoli, ai ghetti, all'intermediazione criminale della manodopera, alle organizzazioni che controllavano fisicamente uomini e territori. Quella realtà continua purtroppo ad esistere e non può essere sottovalutata.

Ma oggi emerge una nuova frontiera.

Lo sfruttamento può assumere forme meno visibili, più sofisticate, spesso immateriali. Può nascondersi dietro uno schermo, un algoritmo, una piattaforma digitale, un sistema automatico di assegnazione delle prestazioni. Il controllo del lavoro può non essere più esercitato soltanto da una persona, ma da processi decisionali automatizzati che organizzano tempi, priorità, valutazioni, compensi e perfino l'accesso stesso alle opportunità lavorative.

Il caporale può scomparire come figura fisica senza che scompaia il caporalato come sistema di dominio, è questa la ragione profonda per cui il tema del caporalato digitale merita oggi una riflessione autonoma.

Non si tratta semplicemente di aggiornare categorie giuridiche esistenti, ma di comprendere se gli strumenti costruiti nel Novecento siano ancora sufficienti per governare le trasformazioni del XXI secolo.

La questione, infatti, non riguarda esclusivamente i *riders* o il lavoro mediante piattaforma, riguarda il rapporto tra uomo e tecnologia e riguarda il modo in cui l'intelligenza artificiale entrerà progressivamente nei processi produttivi.

Riguarda la trasparenza degli algoritmi, la responsabilità delle piattaforme, la tutela dei dati personali, la salute e sicurezza dei lavoratori, la libertà sindacale, la possibilità stessa per una persona di conoscere e contestare le decisioni che incidono sul proprio lavoro quando esse siano assunte da sistemi automatizzati.

In altre parole, riguarda la qualità della nostra democrazia economica, infatti l'innovazione non è mai neutrale ma riflette i valori della società che la governa.

La tecnologia può diventare un potente strumento di emancipazione oppure trasformarsi in un moltiplicatore delle disuguaglianze. Può creare lavoro di qualità oppure produrre nuove forme di precarietà. Può ampliare le libertà oppure concentrare il potere decisionale in meccanismi opachi e incontrollabili.

La differenza la fanno le istituzioni, il diritto, il dialogo sociale e la capacità delle democrazie di anticipare il cambiamento, è precisamente questa la missione che il CNEL intende svolgere.

Non limitarsi ad osservare le trasformazioni quando sono già compiute, ma contribuire a governarle, mettendo in dialogo ricerca scientifica, rappresentanza sociale, istituzioni e politica legislativa.

Il presente Quaderno si inserisce pienamente in questa prospettiva.

Esso rappresenta il naturale sviluppo del percorso avviato dal Consiglio sul contrasto allo sfruttamento lavorativo, offrendo una riflessione rigorosa e interdisciplinare su uno dei fenomeni più innovativi e complessi del nostro tempo.

Le pagine che seguono non propongono risposte definitive, ma pongono le domande giuste. E, soprattutto, ricordano che ogni progresso tecnologico acquista pieno significato soltanto quando resta fedele al principio che ispira la nostra Costituzione: il lavoro non è una merce e la persona non può mai diventare una variabile dell'algoritmo.

Il merito principale di questo Quaderno è quello di affrontare tale trasformazione con rigore scientifico e, al tempo stesso, con una visione concreta delle dinamiche che stanno attraversando il mercato del lavoro.

L'autore evita sia l'entusiasmo acritico verso l'innovazione tecnologica sia la tentazione di demonizzarla, proponendo invece un'analisi equilibrata che mette in relazione il lavoro mediante piattaforma con l'evoluzione del diritto nazionale ed europeo, con la giurisprudenza, con il ruolo delle istituzioni e con quello, imprescindibile, delle parti sociali.

Per tale ragione una Istituzione come il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro non può restare indifferente e, anzi, deve promuovere lo sviluppo del dibattito politico, istituzionale e scientifico, su temi tanto complessi quanto attuali le cui dinamiche possono potenzialmente assumere sviluppi sempre più rilevanti per il mercato del lavoro.

Particolarmente apprezzabile è lo sforzo di ricondurre il cosiddetto "caporalato digitale" entro un quadro sistematico che consenta di coglierne gli elementi di continuità rispetto alle forme tradizionali di sfruttamento e, nello stesso tempo, le profonde differenze determinate dalla gestione algoritmica del lavoro, dalla smaterializzazione dell'intermediazione e dalla crescente difficoltà nell'individuazione delle responsabilità.

È una riflessione che arriva in un momento particolarmente significativo, nel quale l'ordinamento europeo e quello nazionale stanno progressivamente costruendo nuovi strumenti di tutela destinati a incidere profondamente sull'organizzazione del lavoro mediante piattaforme.

Un altro elemento di valore dell'opera è la costante attenzione riservata al ruolo della rappresentanza collettiva. La storia del diritto del lavoro insegna che nessun progresso in termini di diritti è stato il risultato esclusivo dell'evoluzione normativa.

Dietro ogni conquista vi sono il dialogo sociale, la contrattazione collettiva, l'impegno delle organizzazioni sindacali e datoriali, la capacità delle istituzioni di interpretare i cambiamenti senza rinunciare ai principi fondamentali dell'ordinamento. Anche di fronte alle nuove forme di organizzazione algoritmica del lavoro, la partecipazione delle parti sociali continua a rappresentare uno degli strumenti più efficaci per coniugare innovazione e giustizia sociale.

Questo Quaderno offre quindi non soltanto un'accurata ricostruzione giuridica, ma anche una chiave di lettura che potrà risultare preziosa per studiosi, operatori del diritto, magistrati, ispettori del lavoro, rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali, nonché per tutti coloro che sono chiamati a confrontarsi con le trasformazioni del mercato del lavoro contemporaneo.

Comprendere il caporalato digitale significa, in definitiva, comprendere una parte importante del futuro del lavoro. Significa interrogarsi su quale rapporto si vuole costruire tra innovazione tecnologica e diritti fondamentali, tra efficienza economica e giustizia sociale, tra libertà d'impresa e tutela della persona.

È questo, in fondo, il senso più profondo dell'impegno del CNEL: accompagnare l'innovazione affinché il futuro del lavoro continui ad avere al centro la dignità della persona, la libertà, la giustizia sociale e il valore insostituibile del lavoro umano.

Claudio Riso

Vice Presidente del CNEL e
Presidente della Commissione
Politiche economiche e attività produttive

Introduzione

La digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro, migliorando la produttività e aumentando la flessibilità, ma comporta anche, se non adeguatamente governata, alcuni potenziali rischi per l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Il tema dell'innovazione tecnologica e il suo impatto sui modelli organizzativi delle imprese italiane rappresenta una delle sfide più rilevanti e complesse del panorama economico e lavorativo attuale del Paese.

Nell'ultimo decennio (almeno), la rapida diffusione delle piattaforme digitali basate su algoritmi, gli apparati di monitoraggio e decisionali resi automatizzati, nonché l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale ha modificato profondamente non solo i processi produttivi e operativi delle aziende, ma anche le modalità di interazione tra le stesse ed i propri dipendenti, provocando una metamorfosi profonda di alcuni pilastri legati al concetto del lavoro subordinato quali, da un lato, il tempo e il luogo di lavoro per le modalità sempre più agili e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, dall'altro la correlazione con il lavoro autonomo con l'introduzione di nozioni come l'etero-organizzazione del lavoro quali strumenti particolarmente rilevanti per regolare il lavoro su piattaforma.

Le nuove forme di interazione digitale e le nuove tecnologie nel mondo del lavoro, se regolamentate e attuate correttamente, possono rappresentare opportunità di accesso a nuovi posti di lavoro dignitosi e di qualità per chi difficilmente disponeva di tale accesso. Tuttavia, se non regolamentate, possono anche dar luogo a distorsioni come una sorveglianza pervasiva della tecnologia sul lavoratore, ad accrescere squilibri di potere ed anche ad una opacità del processo decisionale, comportando anche rischi per condizioni di lavoro dignitose, per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, per la parità di trattamento e per il diritto alla riservatezza.

Non è un mistero che lo scenario economico della cosiddetta *gig economy* e quello lavorativo dello *smart working*, già in ascesa esponenziale, siano fenomeni che hanno conosciuto una forte accelerazione con la pandemia da Covid-19, alla quale i modelli organizzativi si sono dovuti rapidamente adattare per mantenere livelli produttivi sostenibili.

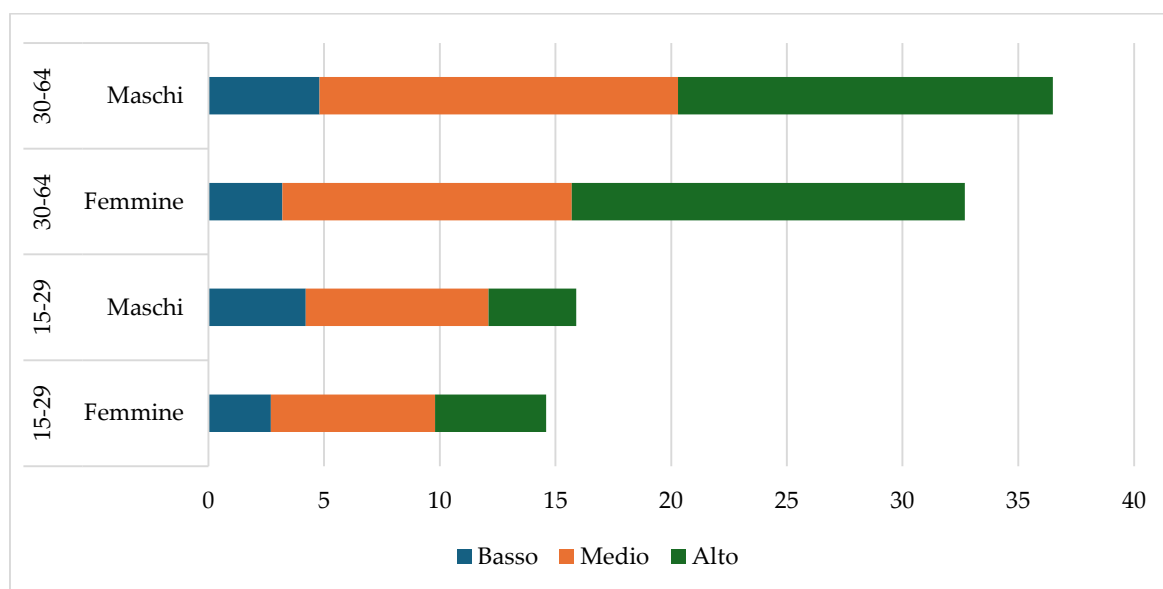
All'interno del contesto economico della *gig economy* caratterizzato dalla frammentazione delle prestazioni lavorative in incarichi temporanei, si colloca il cosiddetto *platform work*, definito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)¹ come una forma di lavoro organizzata e gestita tramite piattaforme digitali che mettono in contatto domanda e offerta di lavoro, esercitando al contempo funzioni di coordinamento, controllo e valutazione. La

¹ International Labour Organization (ILO). (2026), *Decent work in the platform economy*. Ginevra, International Labour Conference, 114th Session, 2026 ILC.114/Report V(3).

letteratura² distingue generalmente due macrocategorie nell'ambito di queste nuove forme di lavoro: il *crowdwork*, svolto interamente *online*; e l'*on-demand work*, svolto *offline* ma organizzato tramite piattaforme (gli esempi principali si riscontrano nei segmenti del *food delivery* e del trasporto). Tale distinzione è rilevante sotto il profilo giuridico e organizzativo, poiché nel secondo caso emergono con maggiore evidenza elementi tipici del lavoro subordinato, quali il coordinamento spazio-temporale e il controllo dell'attività lavorativa.

Pur avendo creato un ecosistema di interazioni commerciali particolarmente vivo a vantaggio sia delle imprese che dei consumatori, lo sviluppo delle piattaforme digitali ha portato al propagarsi di pericolosi coni d'ombra quanto alla situazione occupazionale di molti lavoratori. Le ultime stime³ disponibili del Consiglio dell'Unione europea, pur mappando un dato in Europa risalente al 2022 (oltre 28 milioni di persone lavorano mediante piattaforme di lavoro digitale con una ripartizione come dalla sottostante Tabella 1) con previsioni di crescita al 2025 ad oltre 43 milioni di lavoratori, mettono in luce la portata del tutto non indifferente di un segmento (all'interno del quale figurano ad esempio i servizi di consegna, traduzione, inserimento di dati, baby-sitting, assistenza agli anziani o guida di taxi) che assume una dimensione simile ai settori di lavoro tipici dell'economia che si osservava prima dell'avvento delle moderne innovazioni tecnologiche in parola.

Tab.1 - Lavoratori nelle piattaforme digitali per età, sesso e livello di istruzione (come percentuale di coloro che hanno lavorato mediante piattaforme digitali almeno 1 ora nell'anno 2022 nella fascia di età 15-64 anni, dato aggregato di 17 Paesi europei)



Fonte: estrazione Eurostat⁴ Labour Force Survey.

² De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), p. 471-504.

³ [Norme dell'UE relative al lavoro mediante piattaforme digitali - Consilium](#).

⁴ [Employment statistics - digital platform workers - Statistics Explained - Eurostat](#).

Per rispondere a tali criticità, l'Unione Europea con la Direttiva 2024/2831⁵ relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel conferimento di prestazioni lavorative attraverso piattaforme digitali è stato il primo legislatore al mondo a proporre norme specifiche, introducendo dei meccanismi di corretta determinazione della situazione occupazionale dei lavoratori coinvolti e dei vincoli all'utilizzo di sistemi algoritmici sul luogo di lavoro.

In Italia, si è sviluppato in modo particolarmente evidente nel settore del *food delivery*, con l'ingresso e l'espansione di numerosi operatori di mercato internazionali, ma anche in altri segmenti dell'economia. Parallelamente, si è assistito ad una crescente attenzione sia istituzionale che accademica, culminata con iniziative normative e un ampio dibattito sull'opacità di tutele e inquadramento dei lavoratori coinvolti.

Il lavoro su piattaforma non costituisce un fenomeno omogeneo, ma si articola in una pluralità di filoni caratterizzati da differenti livelli di qualificazione, autonomia e tutela. Comunemente⁶ si individuano tre ampie categorie di piattaforme: quelle che offrono servizi o prodotti digitali a singoli utenti, come i motori di ricerca o i social media; quelle che facilitano e mediano tra diversi utenti, come le piattaforme business-to-business (B2B), spesso utilizzate nel settore turistico; e le piattaforme digitali per il lavoro. Sebbene la maggior parte delle piattaforme possa essere assegnata a una di queste categorie, alcune piattaforme "ibride" forniscono servizi in più categorie. Fra le tipologie di lavoro mediante piattaforma, poi, vi sono tre principali segmenti: il lavoro a bassa qualificazione professionale ed alta intensità operativa, come i *rider*, gli autisti e gli addetti alle consegne; il lavoro digitale qualificato, che abbraccia una serie di professionisti, spesso autonomi, con competenze del mondo delle comunicazioni, del marketing, della programmazione ed altro; servizi alla persona intermediati da piattaforma, come i servizi di pulizia o assistenza alle persone.

Comprendere l'ampiezza, anche potenziale, di questa segmentazione di base è fondamentale per comprendere come il fenomeno del caporalato digitale si possa manifestare con intensità diversa nei vari contesti, risultando particolarmente penetrante per quelle attività a bassa qualificazione.

⁵ 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.

⁶ International Labour Organization (ILO). (2021), *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, p. 39 e ss.

Dal punto di vista economico le analisi⁷ sulle piattaforme digitali indicano spesso modelli di mercato *two-sided*⁸, ovvero che si basano sul mettere in relazione utenti e lavoratori, traendo poi valore dalle commissioni sulle varie transazioni. Si tratta di un sistema ad elevata scalabilità con forte concentrazione del potere economico nelle mani o, per meglio dire, negli algoritmi delle piattaforme digitali. Allo stesso tempo, dal punto di vista sociale e delle condizioni di lavoro, possono emergere situazioni di precarietà del lavoro o assenza di tutele tradizionali, nonché una asimmetria informativa tra la piattaforma e i lavoratori.

Tali elementi, che hanno portato alcuni⁹ a teorizzare anche un nuovo *Plattform-Kapitalismus* ovvero un'espressione del capitalismo estremizzata dall'utilizzo delle piattaforme digitali, contribuiscono a creare un contesto favorevole allo sviluppo di forme di sfruttamento che nel lessico delle organizzazioni sindacali, del giornalismo e della dottrina ha iniziato a qualificarsi come caporalato digitale.

L'evoluzione del lavoro su piattaforma, infatti, pone le basi per l'emergere di nuove forme di intermediazione del lavoro che, pur differenziandosi dal caporalato tradizionale, ne condividono alcuni tratti essenziali: controllo dell'accesso al lavoro, sfruttamento economico e asimmetria di potere che fa leva sulle categorie più vulnerabili sul mercato del lavoro, spesso giovani, migranti o donne. Nel contesto digitale, tali dinamiche sono mediate da algoritmi e sistemi automatizzati, che sostituiscono le figure tradizionali di intermediazione oppure anche non vigilano adeguatamente sulle figure reali che accedono agli *account* digitali non avendo un tradizionale rapporto tra datore e lavoratore. Tutto questo rende inevitabilmente più complessa l'individuazione delle responsabilità.

⁷ De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*, già citato.

⁸ David S. Evans and Richard Schmalensee, "The Industrial Organization of Markets with Two-Sided Platforms," NBER Working Paper 11603 (2005).

⁹ Srnicek, N. (2018). *Plattform-Kapitalismus*. Hamburger Edition.

Il caporalato digitale: contesto e differenze con il caporalato tradizionale

Il caporalato è un fenomeno criminale internazionale verso il quale vi è una forte sensibilità sociale, che deve mantenersi sempre alta e che non solo lede i diritti dei singoli ma mina uno dei valori fondamentali nella nostra Costituzione: la dignità del lavoro su cui si fonda la Repubblica Italiana.

Non solo intreccia in modo trasversale diversi temi (immigrazione, tratta di esseri umani, sicurezza sul lavoro, lavoro sommerso), ma si evolve anche rapidamente trovando nuovi canali di sfruttamento, anche digitali.

Il caporalato, inteso come forma illegale di reclutamento e organizzazione della manodopera in stato di bisogno attraverso intermediari (i cosiddetti caporali), al fine di destinarla al lavoro presso terzi (imprenditori), in condizioni di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori, è stato sempre associato ad alcuni settori, su tutti senza dubbio quello dell'agricoltura, particolarmente permeabili a questa distorsione criminale per vari motivi: dalla tipologia di attività svolte dai lavoratori alle condizioni di ruralità nelle quali esse avvengono passando sempre dalla particolare vulnerabilità di chi si avvicina a tali mansioni prestandosi, spesso perché privo di regolare permesso di soggiorno, a sottostare al giogo di organizzazioni sfruttatrici.

Evidentemente, però, la percezione del disvalore correlato a tali pratiche non ha raggiunto un grado di sensibilità civica diffusa e una coscienza politica matura, e ciò sorprende, fino alla legge n. 199 del 29 ottobre 2016, che ha avuto il merito di codificare, finalmente, il reato dell'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro all'articolo 603-bis del codice penale. Tale legge si propone di garantire una maggiore efficacia all'azione di contrasto del caporalato, attribuendogli una rilevanza penale specifica la cui sanzionabilità viene estesa (ed è qui che si conforma un cambio di paradigma) anche al datore di lavoro, e prevede delle specifiche misure per il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità (RELAQ) oltre che di supporto per i lavoratori stagionali in agricoltura. Tuttavia, la normativa è stata concepita con riferimento a modelli tradizionali di intermediazione, nei quali la figura del caporale svolge un ruolo diretto e personale nel reclutamento e nella gestione dei lavoratori e, pertanto, difficilmente efficace per le forme di sfruttamento che nell'ultimo decennio si sono fatte largo nella nuova era del *platform work*.

Un tale ultimo assunto può trovare conferma anche nelle rilevazioni riportate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) nel Rapporto annuale vigilanza 2025¹⁰, che evidenzia una sostanziale decrescita delle violazioni accertate cui è stato contestato il reato

¹⁰ <https://www.ispettorato.gov.it/files/2026/04/Rapporto-annuale-Vigilanza-2025.pdf>.

di cui all'art. 603-bis c.p. (come da sottostante Tabella 2) con un'incidenza particolarmente pronunciata nel settore dell'agricoltura sia nel 2024 che nel 2025 e per l'industria con un incremento notevole nell'ultimo anno.

Tab. 2 – Vittime di caporalato o sfruttamento lavorativo ai sensi dell'art. 603-bis c.p. come da attività di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Caporalato / Sfruttamento art. 603bis c.p.					
Lavoratori (Lav.) — Ambito territoriale: ITALIA					
Settore produttivo	Violazioni accertate nel 2024	Incidenza sul totale delle violazioni nel 2024	Violazioni accertate nel 2025	Incidenza sul totale delle violazioni nel 2025	Variazione 2025 vs 2024
Agricoltura	519	6,5%	227	2,5%	-56%
Industria	234	1,0%	477	2,3%	104%
Edilizia	33	0,1%	53	0,2%	61%
Terziario	440	0,6%	138	0,1%	-69%
TOTALE	1226	1%	895	0,7%	-27%

Fonte: elaborazione su dati INL

Il termine di “caporalato digitale” è stato usato per la prima volta dalla Commissione¹¹ parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia nella Relazione Intermedia del 2022 per introdurre l'innovativa forma di sfruttamento dei lavoratori operanti nel settore della *gig economy* nel quale caporali e datori di lavoro sono “dematerializzati”: i datori di lavoro si individuano nelle *app*; i caporali si dematerializzano in *account*; i luoghi di lavoro, nel caso dei *rider*, divengono arterie urbane ed il tempo di lavoro è scandito e valutato da invasivi algoritmi che determinano il *ranking* prestazionale del singolo lavoratore.

Il confronto tra il caporalato, per così dire, tradizionale e quello digitale consente di evidenziare sia elementi di continuità sia profonde discontinuità. Per quanto riguarda gli elementi comuni si evidenziano il controllo dell'accesso al lavoro (come nel caporalato tradizionale, infatti, anche nel contesto digitale l'accesso al lavoro può essere mediato e condizionato da soggetti terzi come la piattaforma o intermediari informali), lo sfruttamento economico (remunerazioni ridotte e condizioni di lavoro precarie rappresentano un tratto comune) e la vulnerabilità dei lavoratori (spesso si tratta di lavoratori migranti o economicamente fragili o ancora poco consapevoli dei propri diritti di lavoratori, come spesso capita per i più giovani che si affacciano alle prime esperienze lavorative). Quanto, invece, ai tratti di discontinuità tra caporalato tradizionale e digitale spiccano per il secondo,

¹¹ L'esame della proposta della di relazione intermedia dell'attività svolta dalla Commissione si è tenuta nella seduta n. 18 del 20 aprile 2022 [senato.it - Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati - Seduta n. 18](https://www.senato.it/Commissione%20parlamentare%20di%20inchiesta%20sulle%20condizioni%20di%20lavoro%20in%20Italia,%20sullo%20sfruttamento%20e%20sulla%20sicurezza%20nei%20luoghi%20di%20lavoro%20pubblici%20e%20privati%20-%20Seduta%20n.%2018).

in taluni casi, l'assenza di un intermediario umano diretto, che viene sostituito da un sistema algoritmico, la formalizzazione contrattuale (perché spesso i rapporti sono spesso formalmente qualificati come autonomi) e l'opacità tecnologica che di sovente incorporano le regole del lavoro in algoritmi non trasparenti, sviluppando peraltro diversi dubbi etici rispetto alle modalità di utilizzo di tali sistemi che organizzano, assegnano e valutano le prestazioni lavorative.

Uno degli elementi centrali del caporalato digitale, infatti, è proprio rappresentato dall'*algorithmic management*, ovvero l'insieme di tecniche attraverso cui le piattaforme organizzano il lavoro mediante algoritmi. Tali sistemi svolgono funzioni tradizionalmente riconducibili al datore di lavoro come l'assegnazione delle mansioni, la definizione dei tempi di lavoro, la valutazione delle *performance* individuali e, finanche, l'applicazione di sanzioni (quali ad esempio l'esclusione dalla piattaforma).

Dal Vertice¹² sociale di Porto (Portogallo) del 7 maggio 2021 in avanti, fino alla Direttiva (UE) 2024/2831, la Commissione Europea ha evidenziato come tali pratiche possano determinare forme di controllo particolarmente invasive, spesso difficilmente contestabili dai lavoratori.

Peraltro, un ulteriore profilo rilevante riguarda il reclutamento dei lavoratori, che nel contesto digitale può avvenire attraverso piattaforme ufficiali, intermediari informali (es. *account sharing*), reti sociali e canali digitali, che danno vita a fenomeni di affitto di account o forme ibride di caporalato digitale e tradizionale.

Le condizioni che possono configurare uno sfruttamento nel contesto del caporalato digitale riguardano retribuzioni variabili e imprevedibili, assenza di protezioni sociali (come gli istituti della malattia o dell'infortunio), orari di lavoro flessibili ma di fatto vincolanti e una dipendenza economica esclusiva dalla piattaforma di riferimento. Tanto è vero che l'applicazione delle categorie tradizionali del diritto del lavoro al contesto digitale presenta numerose difficoltà, fra cui l'inadeguatezza della distinzione tra subordinazione e autonomia, la difficoltà di individuare il datore di lavoro e la frammentazione delle responsabilità.

Tali elementi contribuiscono significativamente a complicare l'inquadramento giuridico del fenomeno. Peraltro, in Italia, l'art. 2 del d.lgs. 81/2015, da cui si ricava il concetto di etero-organizzazione del lavoro, rappresenta uno strumento interpretativo sì rilevante, ma che non risolve completamente alcune ambiguità. Il caporalato digitale rappresenta una categoria interpretativa emergente, utile per descrivere le trasformazioni del lavoro nell'economia delle piattaforme, ma ancora priva di un riconoscimento giuridico pienamente definito. Nel contesto italiano, il fenomeno assume particolare rilevanza nel

¹² [Vertice sociale di Porto - Consilium](#)

settore del *food delivery*, ma si estende progressivamente ad altri ambiti, rendendo necessario un ripensamento delle categorie giuridiche tradizionali e delle politiche di tutela del lavoro.

Profili giuridici afferenti al caporalato digitale in Italia

La diffusione del lavoro su piattaforma ha posto il diritto del lavoro di fronte ad una sfida strutturale: applicare categorie giuridiche tradizionali come la subordinazione, il concetto di lavoro autonomo e l'intermediazione a modelli organizzativi fondati su tecnologie digitali e algoritmi.

Nel contesto italiano ed europeo, il dibattito si concentra su due questioni fondamentali: da un lato la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, dall'altro la responsabilità delle piattaforme digitali.

Tali questioni sono strettamente connesse al fenomeno del *caporalato digitale*, nella misura in cui l'assenza o l'inadeguatezza delle tutele giuridiche può favorire condizioni di sfruttamento.

Si è visto che il fenomeno del caporalato digitale ha una natura ibrida che incide in aree probabilmente ancora non coperte del tutto dalle regole vigenti. Eppure, la normativa si sta evolvendo e, oggi, si vivono alcuni passaggi transizionali cruciali per il consolidamento di una disciplina che sta via via provando a tenere il passo che le trasformazioni tecnologiche impongono alla società ed al mondo del lavoro.

Assume, pertanto, una notevole importanza, ai fini di comprendere le dinamiche ed il contesto in cui si verificano nuove forme di sfruttamento, focalizzare l'attenzione verso un'analisi giuridica che inquadri i principali punti di tangenza e le sfide regolatorie in corso sulle tematiche del lavoro mediante piattaforma e dei rischi di caporalato digitale.

Nel diritto del lavoro italiano, la distinzione fondamentale da richiamarsi è quella tra il lavoro subordinato *ex art. 2094* del Codice civile e il lavoro autonomo *ex art. 2222*. Considerando che la subordinazione si caratterizza per l'assoggettamento al potere direttivo del datore che organizza l'attività produttiva e la continuità della prestazione, nel lavoro mediante piattaforma, tali elementi risultano difficilmente individuabili in modo univoco, a causa di una mediazione tecnologica che risulta ben più sfuggente alle definizioni.

È utile, poi, sia in chiave analogica e sia per evidenziare le potenziali divergenze, ripercorrere alcuni tratti fondamentali della normativa sul caporalato, ovvero la legge n. 199 del 29 ottobre 2016 che ha il merito di codificare l'art. 603-bis del Codice penale recante "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

La legge 199/2016 è una normativa che, nelle intenzioni del Legislatore, mira ad introdurre misure specifiche volte al contrasto in maniera più incisiva del fenomeno del caporalato e dello sfruttamento del lavoro, con particolare riferimento al settore agricolo, ma con effetti estesi anche a tutti i comparti produttivi colpiti. Le novazioni portate da tale provvedimento

hanno rappresentato un'evoluzione cruciale per la lotta a tali pratiche criminose in Italia, indirizzando gli sforzi repressivi non solo verso i caporali *de facto*, ma anche coinvolgendo gli imprenditori che approfittano delle facilitazioni di avere a disposizione manodopera a bassi costi e tutele inesistenti.

Dal punto di vista penale, la legge stabilisce per il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro la reclusione da uno a sei anni e una multa da 500 a 1.000 euro per ogni lavoratore reclutato. Ridefinisce la condotta illecita del caporale, ossia chi recluta manodopera per impiegare presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno e vulnerabilità dei lavoratori. Rispetto alla disciplina precedente, la nuova fattispecie non richiede più la presenza di comportamenti violenti o intimidatori, né il richiamo a un'attività organizzata di intermediazione. Allo stesso tempo, la legge sanziona il datore di lavoro che assume o impiega lavoratori reclutati con modalità di sfruttamento, anche senza passare necessariamente attraverso un caporale. L'art. 603-bis prevede anche una forma aggravata di caporalato, caratterizzata dall'uso di violenza o minaccia, punita con la reclusione da cinque a otto anni e con una multa più elevata, con specifiche aggravanti, che comportano un aumento della pena fino alla metà.

Sul piano processuale e organizzativo, la legge 199/2016 permette al giudice di disporre il controllo giudiziario dell'azienda coinvolta, nominando amministratori esperti per garantirne la gestione durante il procedimento penale. Inoltre, è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza per i casi di maggiore gravità e viene sancita la responsabilità amministrativa degli enti, con sanzioni pecuniarie che possono raggiungere importi rilevanti.

Per quanto riguarda la tutela delle vittime, la legge destina al Fondo antitratta di cui alla legge n. 228 del 11 agosto 2003 (cosiddetta legge anti-tratta¹³) i proventi delle confische, in modo da finanziare anche l'indennizzo delle persone sfruttate.

Infine, sul piano del lavoro agricolo, la legge 199/2016 adotta delle misure di potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità (RELAQ) istituita presso l'INPS: vi possono aderire soltanto le imprese virtuose, ossia quelle che applicano i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni più rappresentative, che non abbiano riportato

¹³ La tratta di esseri umani è espressamente punita nel nostro ordinamento dall'entrata in vigore della legge n. 228 del 2003 con la quale sono stati riscritti gli articoli del codice penale già relativi alla riduzione in schiavitù (artt. 600, 601 e 602). La definizione delle condotte punibili a titolo di tratta è stata poi ampliata dal decreto legislativo n. 24 del 2014 che ha dedicato attenzione anche al profilo del risarcimento delle vittime. Le circostanze che comportano un aumento delle pene in caso di commissione di questi delitti sono state modificate dalla legge n. 108 del 2010 che ha inserito nel Codice penale l'art. 602-bis. Come di seguito si evidenzierà, la disciplina del traffico di esseri umani nel nostro Paese è prevalentemente frutto dell'attuazione di normativa di derivazione europea (decisione quadro 2002/629/GAI e poi direttiva 2011/36/UE) e di convenzioni internazionali.

condanne o sanzioni per violazioni in materia di lavoro, fisco e previdenza e che siano in regola con i contributi. Alla Rete vengono attribuiti compiti di monitoraggio e di coordinamento con i territori.

Come si può evincere dall'analisi della legge, l'estensione di questa normativa al caporalato digitale presenta alcune criticità evidenti, *in primis* la circostanza per cui in tale fenomeno non sempre si presenti un intermediario umano tradizionale e sarebbe difficile individuare il responsabile della condotta punibile, come anche risulterebbe complesso dimostrare che vi sia l'approfittarsi dello stato di bisogno come da art. 603-bis, co. 1.

Tuttavia, sia la dottrina sia la giurisprudenza si sono espresse di fatto nel ritenere legittima una interpretazione estensiva che includa nell'alveo del 603-bis anche forme di intermediazione tecnologica.

A tale proposito uno strumento interpretativo cruciale nell'ordinamento italiano è rappresentato dall'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, il cosiddetto *Jobs Act*, che modula il concetto di etero-organizzazione estendendo la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione "che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente". Tale nozione è particolarmente rilevante per il lavoro su piattaforma, in quanto consente di riconoscere tutele anche in assenza di una subordinazione formale ed è stata pietra angolare di una serie di sentenze.

Nell'ordinamento italiano, con specifico riferimento ai lavoratori delle piattaforme digitali, si rammenta la sussistenza della legge n. 128 del 2 novembre 2019 che, da un lato, ricomprende espressamente nella tipologia delle collaborazioni etero-organizzate, con conseguente applicazione della disciplina relativa al lavoro subordinato, tutte le collaborazioni che presentino i caratteri richiesti *ex art. 2, comma 1, del 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).

Un ultimo cenno va riportato rispetto ai temi della salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori mediante piattaforma digitale. A riguardo, il legislatore italiano è intervenuto con il decreto-legge n. 101 del 3 settembre 2019 (convertito con la legge n. 128 del 2 novembre 2019), introducendo alcune tutele minime per i *rider*, tra cui una copertura assicurativa contro gli infortuni, compensi parametrati ai contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento ed obblighi informativi. Nonostante tali interventi, si ritiene che ci sia ancora spazio per un'applicazione omogenea delle tutele previste, soprattutto in considerazione

della persistenza di modelli contrattuali ancora a qualificazione ibrida tra autonomia e subordinazione.

Direttiva UE 2024/2831: Platform Work Directive

A livello europeo, come detto, un importante impulso verso l'aggiornamento delle discipline nazionali è stato dato dalla Direttiva (UE) 2024/2831, con cui il Parlamento Europeo e il Consiglio Europeo hanno imposto un miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, evidenziando come sotto l'egida di tali applicazioni si possano determinare forme di controllo particolarmente invasive e pratiche spesso difficilmente contestabili dai lavoratori.

La Direttiva, attualmente in fase di implementazione con obbligo degli Stati membri a conformarsi entro la data del 2 dicembre 2026, introduce una serie di elementi innovativi quali la presunzione legale di subordinazione, nel caso in cui la piattaforma eserciti determinati poteri di direzione e controllo nei confronti del lavoratore, di trasparenza algoritmica, imponendo alle piattaforme l'obbligo di informare i lavoratori sui sistemi decisionali automatizzati garantendo al tempo stesso una supervisione umana, di protezione dei dati, con limitazioni all'uso dei dati personali dei lavoratori.

La Direttiva rappresenta un tentativo di superare alcune ambiguità a livello nazionale e contrastare le forme di sfruttamento del lavoro, aumentando la trasparenza nel rapporto tra piattaforma e lavoratori.

Analizzando nel dettaglio gli elementi principali che compongono la Direttiva, sorvolando sugli artt. 1-3 che riportano mere questioni definitorie e dell'ambito di applicazione della stessa, si ritiene utile concentrare l'attenzione sul Capo II circa la corretta determinazione della "situazione occupazionale" ed il Capo III recante "gestione algoritmica", ovvero quella finalizzata a promuovere la trasparenza, l'equità e la responsabilità nella gestione algoritmica, con particolare riferimento ai profili legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

Quanto al Capo II, l'art. 4 chiarisce, al comma 1, che gli Stati membri debbano dotarsi di "procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, anche attraverso l'applicazione della presunzione legale di rapporto di lavoro", previsto quest'ultimo a norma dell'articolo 5 in cui si statuisce, al comma 1, che "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". Alcuni

commentatori¹⁴ hanno a riguardo proposto considerazioni che leggono in tale impostazione della Direttiva una parzialità di intervento, in quanto la presunzione legale, pur essendo utile a garantire la protezione dei diritti dei lavoratori erroneamente o abusivamente qualificati come autonomi, lasci fuori le fattispecie intermedie o attività di lavoro genuinamente autonomo, non estranee a situazioni di sfruttamento o di auto-sfruttamento, che necessiterebbero anch'esse 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»¹⁵.

Il Capo III contiene una serie di disposizioni relative alla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro mediante piattaforma, ponendo alcuni limiti (art. 7) ed applicando delle misure di trasparenza (art. 9) rispetto al trattamento dei dati personali mediante sistemi di monitoraggio automatizzati o sistemi decisionali automatizzati. Altresì, viene prevista (art. 10) una necessaria supervisione umana che valuti periodicamente l'impatto delle decisioni individuali prese dai sistemi automaticizzati nei riguardi dei lavoratori, nonché si statuisce la necessità che gli stessi abbiano diritto, senza indebito ritardo e con la possibilità di rivolgersi ad una persona di contatto designata dalla piattaforma, ad una spiegazione da parte del datore di lavoro (le 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, finanche, chiudere l'account del lavoratore. L'art. 12, poi, affronta uno dei temi certamente più complessi, ovvero quello della salute e sicurezza sul lavoro, per specificare che, fatte salve le disposizioni di cui alla Direttiva 89/391/CEE¹⁶ e le altre direttive correlate agli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro, le piattaforme di lavoro digitali devono adottare una serie di valutazioni sui rischi e di garanzia che i sistemi automatizzati siano adeguati agli stessi, introducendo le necessarie misure di prevenzione e protezione, nonché prevedendo informazione, consultazione ed effettiva partecipazione dei lavoratori (art. 10-11 della Direttiva 89/391/CEE).

¹⁴ Lai, M. (2025). *Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali*. Working Paper n.5/2025 ADAPT University Press, p. 5-6.

¹⁵ Bronzini, G. (2022). *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*. LDE n. 1, p. 8.

¹⁶ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

Lavoro mediante piattaforme digitali: condizioni di lavoro e rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'analisi delle condizioni di lavoro nel contesto delle piattaforme digitali rappresenta un passaggio essenziale per comprendere la portata concreta del fenomeno del caporalato digitale. Infatti, è attraverso lo studio delle condizioni materiali di lavoro e della giurisprudenza che emergono con maggiore evidenza le dinamiche di potere, controllo e possibile sfruttamento.

Nel contesto italiano, il settore del *food delivery* costituisce un osservatorio privilegiato, sia per la rilevanza quantitativa del fenomeno sia per l'attenzione ricevuta da parte dei giudici, chiamati a qualificare rapporti di lavoro caratterizzati da forte ambiguità.

Le condizioni di lavoro dei *rider* e, più in generale, dei lavoratori mediante piattaforma, si caratterizzano per una combinazione peculiare di flessibilità formale e vincoli sostanziali. I lavoratori sono generalmente qualificati come autonomi, ma operano all'interno di sistemi organizzativi fortemente strutturati e governati da algoritmi quanto meno ingerenti nell'esecuzione della prestazione.

Dal punto di vista economico, la retribuzione è spesso variabile e legata al numero di prestazioni effettuate, con sistemi di incentivazione dinamica che possono determinare oscillazioni significative del reddito. Tale variabilità, unita all'assenza di un minimo garantito comporta un'impostazione retributiva a cottimo *ex art. 2099 c.c.*, espone i lavoratori a condizioni di incertezza economica tipica del lavoro autonomo che di fatto incide sulla stabilità complessiva.

Sull'altro fronte che caratterizza il lavoro autonomo, però, ovvero sul piano organizzativo, la flessibilità nella scelta degli orari si accompagna frequentemente a meccanismi che incentivano una disponibilità continua, come sistemi di prenotazione delle fasce orarie o penalizzazioni implicite per il rifiuto ad effettuare le prestazioni. Ne deriva una forma di autonomia condizionata, nella quale il lavoratore è formalmente libero ma sostanzialmente vincolato dalle logiche della piattaforma.

Un ulteriore elemento critico riguarda la sicurezza sul lavoro. Si pensi al caso emblematico dei *rider* che, in particolare, sono esposti, fra gli altri, a rischi di infortunio significativi legati alla circolazione stradale, nonché a rischi di tipo fisico rispetto all'utilizzo di mezzi non necessariamente ergonomici (ad esempio biciclette non particolarmente comode) o alle condizioni meteorologiche cui si possono sottoporre per periodi prolungati. A ciò si aggiungono rischi di natura psicosociale tra cui stress, isolamento e incertezza occupazionale, che possono derivare anche dalla pressione temporale imposta dalle piattaforme per le consegne.

Non a caso, proprio su quest'ultima tipologia di rischi di natura psicosociale si è concentrato l'ultimo Rapporto¹⁷ dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che considera le trasformazioni nel mondo del lavoro e il loro impatto sull'ambiente psicosociale di lavoro, evidenziando che la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale (IA) stanno trasformando il modo in cui le attività lavorative vengono coordinate, monitorate e valutate. In particolare, si mette in luce come le nuove forme di lavoro, tra cui il lavoro mediante piattaforme digitali, ridefiniscono la supervisione, le aspettative e gli orari di lavoro, generando inevitabilmente una esposizione a rischi psicosociali derivanti dall'intensificazione del lavoro, la precarietà lavorativa e un monitoraggio limitato sulle condizioni di lavoro.

Le condizioni di lavoro nel contesto delle piattaforme non possono essere comprese senza considerare il ruolo centrale del cosiddetto *algorithmic management*. Gli algoritmi non si limitano a facilitare l'incontro tra domanda e offerta, ma svolgono funzioni tipiche del datore di lavoro, determinando tempi, modalità e intensità della prestazione attraverso incentivi e sanzioni

Il sistema di assegnazione delle consegne, basato su criteri quali prossimità geografica, disponibilità e performance pregresse, introduce una forma di controllo continuo e automatizzato. Analogamente, i sistemi di valutazione, anche attraverso recensioni dirette degli utenti dei servizi, influenzano direttamente l'accesso al lavoro, creando incentivi comportamentali che orientano le scelte dei lavoratori.

Questa forma di controllo, pur priva di interazione umana diretta, risulta spesso più pervasiva rispetto ai modelli tradizionali, in quanto opera in modo costante, opaco e difficilmente contestabile. La mancanza di trasparenza sui criteri decisionali accentua l'asimmetria informativa tra piattaforma e lavoratori, contribuendo a configurare condizioni potenzialmente assimilabili a forme di sfruttamento.

La giurisprudenza italiana ha svolto un ruolo fondamentale nell'interpretazione del lavoro su piattaforma, in particolare attraverso il noto contenzioso relativo ai rider della piattaforma Foodora¹⁸. Tale vicenda ha avuto origine da un ricorso promosso da alcuni ciclofattorini che contestavano la qualificazione del loro rapporto di lavoro, inquadrato come autonomo. In primo grado, il Tribunale di Torino¹⁹ aveva escluso la sussistenza della subordinazione, ritenendo che i lavoratori conservassero un margine di autonomia nella scelta delle prestazioni. Tuttavia, la Corte d'Appello di Torino²⁰, pur confermando che i

¹⁷ Rapporto mondiale OIL, [L'ambiente di lavoro e gli aspetti psicosociali](#), Sviluppi globali e percorsi per l'azione, 22 aprile 2026.

¹⁸ La sentenza definitiva del caso Foodora è la n. 1663/2020 della Corte di Cassazione, che ha stabilito che i rider sono collaboratori "etero-organizzati".

¹⁹ Tribunale Ordinario di Torino - Sezione Lavoro, sentenza n. 778/2018 del 21 maggio 2018.

²⁰ Corte d'Appello di Torino, sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019.

riders non erano lavoratori subordinati "puri", ha successivamente adottato una posizione diversa, riconoscendo il loro diritto al trattamento retributivo e normativo dei dipendenti, con l'applicabilità dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 che conferiva quindi al rapporto di lavoro una natura etero-organizzata. Tale orientamento è stato, quindi, confermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 1663 del 2020, che rappresenta un punto di svolta nel diritto del lavoro italiano. La Corte ha affermato che, anche in assenza di subordinazione in senso stretto, la prestazione del *rider* può essere assoggettata alla disciplina del lavoro subordinato quando le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. In tal modo, è stata riconosciuta una forma di tutela intermedia, idonea a colmare le lacune derivanti dalla qualificazione formale del rapporto.

Successivamente al caso Foodora, diversi tribunali italiani hanno affrontato questioni analoghe, contribuendo a delineare un quadro giurisprudenziale articolato.

In particolare, alcune decisioni²¹ hanno evidenziato come le piattaforme esercitino poteri organizzativi e di controllo tali da avvicinare il rapporto di lavoro a quello subordinato. In altri casi²², i giudici hanno posto l'accento sulla necessità di garantire tutele minime, indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto.

Una delle sentenze più significative è stata quella del Tribunale di Milano, 20 aprile 2022 n. 1018. Con questa decisione, pur partendo da modelli giurisprudenziali precedenti (Tribunale di Bologna) che non riconoscevano una piena subordinazione ma una collaborazione etero-organizzata *ex art. 2 d.lgs. 81/2015*, arriva ad una conclusione più netta indicando tali rapporti come effettivamente subordinati *ex art. 2094 c.c.*, individuando il controllo penetrante della piattaforma con vincoli operativi stringenti e difatti un'integrazione nell'impresa.

A rafforzamento di tali interpretazioni, vi era stato un massiccio intervento di autorità amministrative e di polizia giudiziaria, come l'Ispettorato Nazionale del Lavoro²³ e i NIL (nuclei ispettorato lavoro) dei Carabinieri²⁴, che hanno portato avanti delle contestazioni a diverse piattaforme per l'errata qualificazione dei rapporti di lavoro. Tali indagini erano partite da alcuni infortuni mortali occorsi a *rider* in incidenti stradali ed hanno dimostrato l'assenza di tutele giuridiche proprie dei lavoratori subordinati rispetto ai ciclofattorini, che venivano considerati dalle piattaforme dei lavoratori occasionali ed inquadrati sotto l'egida

²¹ Si veda ad esempio al riguardo: Tribunale di Palermo, 24 novembre 2020 n. 3570.

²² Si veda ad esempio al riguardo: Tribunale di Bologna, 7 aprile 2022 n. 111.

²³ Si vedano le disposizioni operative di cui alla circolare prot. n. 7 del 30 ottobre 2020 con oggetto "art. 2 e art. 47 bis e seguenti d.lgs. n. 81/2015 – collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme".

²⁴ A titolo esemplificativo possono vedersi le risultanze del servizio straordinario di controllo sul territorio nazionale su nuove forme di sfruttamento lavorativo nel settore della gig economy [Comunicato-Rider-25032023.pdf](#).

del lavoro autonomo. Le contestazioni sono state poi archiviate perché, nel frattempo, le stesse piattaforme avevano deciso di riqualificare i lavoratori (oltre 60.000 *rider*) con le tutele del lavoro subordinato²⁵.

Anche a livello europeo, la giurisprudenza ha contribuito in modo significativo al dibattito sulla qualificazione del lavoro su piattaforma. Particolarmente rilevante è la sentenza della Corte Suprema del Regno Unito nel caso Uber²⁶, che ha riconosciuto i *driver* come “*workers*”, attribuendo loro diritti fondamentali quali salario minimo e ferie retribuite. Analogamente, in Spagna, la giurisprudenza²⁷ ha anticipato l’adozione della cosiddetta “*Ley Riders*”²⁸, che presume la subordinazione dei lavoratori delle piattaforme di consegna.

Questi sviluppi evidenziano una convergenza verso il riconoscimento di forme di tutela più robuste, anche se attraverso strumenti giuridici differenti. Una tale ricostruzione può portarci a coniare un’espressione innovativa quanto, forse, effimera, che però racchiude la tendenza verso la quale politica, giurisprudenza e dottrina stanno portando gli orientamenti: il concetto di subordinazione digitale, che supera la sola etero-organizzazione.

L’analisi delle condizioni di lavoro e delle pronunce giurisprudenziali dimostra come il lavoro su piattaforma si collochi in una zona grigia tra autonomia e subordinazione, nella quale le categorie tradizionali del diritto del lavoro risultano spesso inadeguate, avvicinando il lavoro su piattaforma a dinamiche riconducibili al caporalato digitale perché emergono forme di controllo pervasivo, esercitate attraverso algoritmi, una limitata capacità di negoziazione dei lavoratori che vivono condizioni di vulnerabilità sociale ed economica.

In questo contesto, il concetto di caporalato digitale si configura come una chiave interpretativa utile per comprendere le trasformazioni in atto e orientare futuri interventi normativi.

²⁵ Per una ricostruzione vedasi l’intervento del Generale del NIL Carabinieri, Antonio Bandiera, al convegno “Lavoro precario e caporalato: le frontiere dello sfruttamento contemporaneo”, 28 maggio 2025, Sala del Cenacolo di Vicolo Valdina <https://webtv.camera.it/evento/28212>.

²⁶ Suprema Corte del Regno Unito, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, [2021] UKSC 5, 19 febbraio 2021, Caso UKSC/2019/0029.

²⁷ Spagna, Corte Suprema (Sezione Lavoro), 25 settembre 2020, ric. n. 4746/2019, ECLI: ES:TS:2020:2924.

²⁸ Il Decreto Reale – legge 9/2021 è stato preceduto da una lunga serie di decisioni giudiziali, culminate nella sentenza della Corte Suprema del 25 settembre 2020 sul caso Glovo.

Il ruolo delle Parti sociali

I sindacati dei lavoratori, a livello nazionale ed internazionale, hanno offerto dei preziosi contributi allo sviluppo del dibattito istruttorio che ha portato alla *Platform Work Directive* ed alle posizioni di tutela di quello che, fino a prima della pandemia da Covid-19, sembravano dimenticate o lasciate in stallo. Una menzione particolare può farsi per la Confederazione europea dei sindacati (CES), che ha iniziato ad occuparsi delle problematiche legate alla digitalizzazione quando, se in alcuni Paesi il dibattito pubblico sul tema era già sviluppato, in altri era del tutto inesistente. La CES in quel momento ha avviato una interessante indagine²⁹ (sul tema “Digitalizzazione equa e partecipazione dei lavoratori” e altre attività legate al progetto “*Workers Participation – A key to Fair Digitalisation*” VS/2014/0490³⁰), dalla quale emergeva una marginalizzazione del punto di vista dei lavoratori e le rappresentanze dei loro interessi nel dibattito sulla digitalizzazione. Secondo il Rapporto, la Commissione, preferendo diffondere euforia, presentava la digitalizzazione come una soluzione alla disoccupazione, mentre il Parlamento europeo ne ha evidenziato l’ambivalenza, in termini di opportunità e rischi, richiedendo alla Commissione di fornire maggiori dati e riflettere su come mitigare gli aspetti negativi delle piattaforme digitali, con una specifica direttiva in materia.

Come emerge dal sondaggio iniziato nel 2017 e concluso nel 2018, le attività sindacali nell’ambito della digitalizzazione si sono evolute molto rapidamente e questo appare evidente soprattutto in relazione alla contrattazione collettiva a livello intersettoriale, settoriale e aziendale. Quanto alla consapevolezza (Tabella 3) della presenza di accordi collettivi aziendali o settoriali relativi alla digitalizzazione il sondaggio ETUC fotografa un dato interessante per l’Italia³¹. I lavoratori del mercato italiano posti a conoscenza dell’indagine hanno manifestato una maggiore conoscenza anche solo dell’esistenza di contrattazione collettiva e dimostrando quindi, ragionando induttivamente, una più che doppia (43% Italia; 20% Francia; 15% Germania; 19% Spagna) consapevolezza della propria posizione di lavoratori, dei propri diritti in quanto tali.

²⁹ European Trade Union Confederation (ETUC), “*Digitalizzazione e partecipazione dei lavoratori: l’opinione di sindacati, organismi di rappresentanza aziendali e lavoratori delle piattaforme digitali europei - Rapporto per la CES*” Eckhard Voss e Hannah Riede, 2018.

³⁰ [call for tenders for subcontracting expertise on wp.pdf](#)

³¹ Quando si interpretano i risultati dei singoli paesi, la cautela è d’obbligo: i dati non vanno intesi come un’indicazione del numero assoluto di accordi collettivi in materia di digitalizzazione siglati nel paese o nella regione, ma semplicemente come quelli di cui i partecipanti al sondaggio sono a conoscenza a livello aziendale e/o di settore. Questo potrebbe spiegare il numero sorprendentemente alto di rispondenti dell’Europa meridionale che si sono detti a conoscenza di tali accordi collettivi

Tab. 3 – Consapevolezza della esistenza degli accordi collettivi aziendali o settoriali relativi alla digitalizzazione



Fonte: ETUC

Dopo alcuni anni di rivendicazioni e lavori istruttori, le posizioni delle principali organizzazioni sindacali europee hanno accolto con apprezzamento³² il risultato dell'approvazione della Direttiva (UE) 2024/2831, sostenendo che con essa possa finire il sistema del falso lavoro autonomo garantendo un lavoro equo di piattaforma.

Sul fronte interno, in assenza di una disciplina organica, la contrattazione collettiva in Italia ha cercato di colmare alcune lacune, anche se con risultati limitati e non sempre condivisi. Alcuni accordi hanno introdotto forme di tutela significative per i *rider*, ma la loro efficacia è stata oggetto di dibattito, in particolare per quanto riguarda la rappresentatività delle parti coinvolte. È il caso del CCNL Rider Assodelivery–UGL³³ del 2020, che assorbiva le principali piattaforme aderenti ad Assodelivery all'epoca. L'accordo prevedeva alcune garanzie economiche e normative, tra cui un compenso minimo orario lordo di 10 euro, maggiorazioni (lavoro notturno, festivi, maltempo), bonus legati alle consegne, copertura assicurativa, obblighi di formazione, dotazioni di sicurezza e l'impegno contro il caporalato³⁴, risultando in quel momento un primo importante passo che si faceva attendere

³² [PLATFORM WORK, DIRETTIVA EUROPEA. LA NOTA DELLA CES - filt-cgil | Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL](#)

³³ <https://www.assodelivery.it/wp-content/uploads/2025/08/CCNL-RIDER-1.pdf>

³⁴ All'art. 23 del CCNL Rider (Contrasto al caporalato ed al lavoro irregolare) si disponeva: "Le parti contestano e condannano qualsiasi forma, individuale e/o associativa, che produca situazioni di irregolarità così come di caporalato. Le Piattaforme assicureranno ogni e più opportuna iniziativa finalizzata ad escludere e per l'effetto debellare situazioni fraudolente e di irregolarità. In particolare a seguito della collaborazione stabilita con le Autorità Competenti, le Piattaforme prenderanno le seguenti misure: – è vietato al Rider che ha accettato una proposta di consegna di farsi sostituire da terzi; – sarà istituito un registro delle società autorizzate, in base ai criteri concordati, allo svolgimento di attività di consegna di beni tramite piattaforme; – sarà istituito un gruppo di lavoro "task force" che collaborerà con le Autorità competenti in materia al fine di individuare e adottare ogni eventuale iniziativa finalizzata a rendere efficace l'azione di contrasto di cui sopra".

da tempo³⁵. Tanto da attrarre il *placet* di una dottrina rilevante³⁶ che, pur riconoscendo qualche palese leggerezza tecnica³⁷, ne dava evidenza come un punto di partenza iniziale per provare a risolvere la delicata questione di un mondo del lavoro in trasformazione, in cui non sempre è possibile governare i rapporti contrattuali con la categoria giuridica della subordinazione.

Tuttavia, questo accordo fu oggetto di un ampio dibattito pubblico e giuridico con critiche, in particolare da CGIL, CISL, UIL³⁸, ma anche da molte altre organizzazioni di *rider*. Minava, per così dire, uno degli elementi cardine tipici della storia dei sindacati, ovvero quello di evitare la concorrenza tra gli stessi lavoratori (con alcuni disponibili ad accettare condizioni di lavoro al ribasso pur di lavorare).

Sul piano del merito, le critiche si posizionavano principalmente sul fatto tale accordo manteneva i *rider* all'interno del contenitore del lavoro autonomo. Inoltre, si contestava l'effettiva rappresentatività delle parti sottoscrittrici del contratto, ma qui non si entrerà nel dettaglio di una materia scivolosa la cui risoluzione potrebbe essere un'organica disposizione normativa sulla rappresentanza, tanto attesa quanto, forse, indesiderata.

Il filone maggioritario, poi, come abbiamo visto in precedenza (anche per il consolidamento giurisprudenziale), si è orientato per riconoscere la subordinazione quanto alla mansione del *rider*, con alcuni dei principali operatori del *food delivery* ad abbandonare addirittura da Assodelivery (è il caso della piattaforma Just Eat) per aprire tavoli di contrattazione e trovare l'accordo con CGIL, CISL e UIL per l'applicazione del CCNL Trasporto Merci e Logistica, che individua diritti e tutele ritenuti più vantaggiosi per i lavoratori. Successivamente, sono si sono siglati una serie di accordi aziendali e sindacali che hanno consolidato le tutele tipiche del lavoro dipendente anche per i *rider*.

L'obiettivo dei sindacati di rendere più solida l'occupazione, la qualità del lavoro e il rafforzamento del quadro dei diritti e delle tutele dei *rider* ha raggiunto certamente un discreto livello di garanzie, soprattutto se paragonato la situazione precedente, che ne sembrava pressoché priva. A maggior ragione con il decreto-legge n. 62/2026 che, come si vedrà più avanti, dà attuazione alla Direttiva UE 2024/2831 esprimendo una focalizzazione specifica sui *rider*.

³⁵ Ugl - RIDER, CAPONE: "ORGOGLIOSO ACCORDO CHE RICONOSCE DIRITTI FINORA NEGATI"

³⁶ M. Tiraboschi, [Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le \(distinte\) problematiche giuridiche che questo accordo solleva](#) - Bollettino ADAPT, 28 settembre 2020, n. 35.

³⁷ vedasi P. Ichino, [Contratto per i rider: è davvero "pirata"?](#), in *La Voce Info*, del 21 settembre 2020.

³⁸ [Riders. Cgil Cisl Uil contrarie al contratto sottoscritto da Assodelivery e Ugl. Chiesta la riconvocazione del tavolo sindacale](#) - CISL

Decreto 1° maggio e misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale, cosa cambia in Italia con la Legge n. 112 del 25 giugno 2026?

Come visto, la crescente diffusione del lavoro su piattaforma ha sollecitato interventi regolatori a livello nazionale ed europeo, con l'obiettivo di colmare le lacune normative emerse e garantire condizioni di lavoro eque in un contesto caratterizzato da forte innovazione tecnologica. Le politiche pubbliche in questo ambito si collocano all'intersezione tra diritto del lavoro, regolazione dei mercati digitali e tutela dei diritti fondamentali, riflettendo la complessità del fenomeno.

In Italia, la disciplina del caporalato, introdotta con la legge n. 199/2016, continua a rappresentare un punto di riferimento per il contrasto allo sfruttamento del lavoro, anche se la sua applicazione al contesto digitale presenta, come visto, alcune criticità.

Il fenomeno del caporalato digitale evidenzia senza dubbio i limiti delle categorie giuridiche tradizionali e la necessità di strumenti normativi più flessibili.

Le politiche pubbliche in materia di lavoro su piattaforma coinvolgono una pluralità di attori istituzionali. L'INPS svolge un ruolo centrale nella raccolta e nell'analisi dei dati relativi ai lavoratori, contribuendo a delineare il quadro quantitativo del fenomeno. L'ISTAT, a sua volta, fornisce dati sul mercato del lavoro che consentono di contestualizzare il lavoro su piattaforma all'interno delle dinamiche occupazionali più ampie. Un ruolo significativo è svolto anche dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che ha intensificato le attività di controllo nei confronti delle piattaforme, contestando in alcuni casi la qualificazione dei rapporti di lavoro e contribuendo a rafforzare l'attenzione sul tema dello sfruttamento.

L'importante impulso che giunge dal Parlamento e dal Consiglio Europeo con la Direttiva UE 2024/2831, allo stesso tempo, rileva l'importanza di un approccio sovranazionale a quello che è un fenomeno spesso anche di natura transnazionale.

Il decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026 recante "disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale", cosiddetto "Decreto 1° maggio", che è stato convertito in legge³⁹ con la Legge n. 112 del 25 giugno 2026, è una risposta, fra le altre cose, alla necessità di recepire la *Platform Work Directive* sul territorio italiano, introducendo misure specifiche che interessano in modo particolare i *rider* delle piattaforme di *food delivery*.

Nello specifico, per quanto di interesse della presente trattazione, il Capo III del decreto definisce "misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale" con cinque articoli:

³⁹ Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2026.

art. 11 bis “ambito di applicazione”; art. 12 “qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali”; art. 13 “comunicazioni obbligatorie”; art. 14 “obblighi di informazioni al lavoratore”; art. 15 “rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali”.

Come alcuni osservatori⁴⁰ hanno potuto da subito mettere in evidenza, rispetto all'utilizzo dell'espressione “caporalato digitale” si devono distinguere due differenti piani, perché il decreto non si occupa degli appalti digitali o mediante applicativi digitali per i quali talvolta si contesta una scarsa genuinità dell'appalto gestito tramite questi strumenti, ma si mantiene nell'ambito del lavoro mediante piattaforma. Tale perimetro è stato, in fase di conversione, delimitato chiaramente con l'introduzione dell'articolo 11-bis.

Procediamo, quindi, con una rassegna più dettagliata delle previsioni contenute nel decreto.

Come detto, l'art 11-bis definisce l'ambito di applicazione del Capo III indicando che le disposizioni dello stesso si applichino ai lavoratori di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Jobs Act) che disciplina la tutela del lavoro tramite piattaforme digitali ed era stato introdotto appositamente per regolamentare la figura dei *rider*, garantendo le tutele minime ai lavoratori autonomi del settore *food delivery*.

All'art. 12 si tratta uno dei temi ripresi più volte ed in più maniere, quello della qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali. A riguardo, sembra che il decreto si ponga in linea di continuità con quanto emerso e definito nelle inchieste partite dalla Procura di Milano (e non solo), positivizzando una valutazione finora attuata quasi univocamente dai giudici. Infatti, è indicato che ai fini della qualificazione del rapporto rilevano le effettive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e l'esercizio anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, dei poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso, indipendentemente dall'attribuzione formale indicata dalle parti. La previsione specifica anche che, quando emergono indici di controllo o di eterodirezione, scatta una presunzione *iuris tantum* per cui il rapporto di lavoro si debba sempre considerare di natura subordinata, salvo che il datore di lavoro provi il contrario.

Gli artt. 13 e 14 impattano il tema della trasparenza e degli obblighi informativi. In buona sintesi, le piattaforme digitali devono comunicare gli indicatori di rischio individuati⁴¹ dal

⁴⁰ Si vedano al riguardo gli interventi della Dott.ssa Giada Benincasa durante i *webinar* ADAPT [Decreto-lavoro: una prima lettura](#) del 4 maggio 2026 e [Le novità della legge di conversione del decreto 1° maggio](#).

⁴¹ Saranno i successivi decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni di cui al d.l. n. 62/2026, sentiti INAIL, INL e INPS, ad individuare gli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare.

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e conservare per almeno cinque anni i dati su accessi, assegnazioni, rifiuti, tempi e corrispettivi erogati. Per l'individuazione di tali indicatori di rischio si dovrà attendere il decreto ministeriale, che prevede di essere adottato entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della disposizione, quindi entro il 1° luglio 2026, dopo aver sentito il parere di INAIL, INL e INPS.

Inoltre, le piattaforme saranno tenute, da un lato, ad informare i lavoratori (in forma chiara, accessibile e comprensibile) rispetto ai sistemi algoritmici automatizzati eventualmente in uso per assegnare attività, determinare compensi, valutare prestazioni e sospendere l'accesso agli *account*, dall'altro, a garantire il diritto ad avere motivate giustificazioni per le decisioni dei sistemi automatici ed un riesame delle stesse con intervento umano.

L'art. 15 affonda sul terreno nel quale si considera più diffuso in Italia il fenomeno del caporalato digitale, ovvero nel settore del *food delivery* con le figure dei *rider*, con una serie di specifiche modifiche del *Jobs Act*. Il vincolo più rilevante che si impone è quello dell'obbligatorietà di accesso alla piattaforma tramite SPID, CIE, CNS o con autenticazione a più fattori (MFA⁴²) collegati ad un singolo codice fiscale. Si ritiene che tale sistema possa incidere fortemente sulla pratica del caporalato digitale espletato attraverso cessione a terzi degli *account*, le cui credenziali vengono "blindate" ulteriormente dalla previsione di significative sanzioni amministrative. Coerentemente, viene disposto anche l'inserimento di un comma 2.ter all'articolo 47-bis del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 che prevede un tassativo divieto (associato a rilevanti multe) per la piattaforma di rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale ed assegnare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore.

Si introduce, poi, un comma 3-bis all'articolo 47-quater del *Jobs Act* per estendere gli obblighi di redazione e la consegna ai lavoratori di cui all'art. 47-bis del libro unico del lavoro di cui all'art. 39 del decreto-legge n. 112 del 26 giugno 2008 n. 112⁴³. La committente piattaforma deve, quindi, annotare mensilmente numero di consegne, importo totale erogato e mance digitali. A completamento del quadro di regolazione del rapporto di lavoro, viene previsto anche un modulo di formazione obbligatoria (da svolgersi entro 30 giorni dal momento della prima prestazione lavorativa) per i *rider*, ad integrazione della attività formativa tassativamente prevista dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro.

⁴² Multi-factor authentication.

⁴³ Convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008.

Ulteriori prospettive e conclusioni

Lo studio del lavoro mediante piattaforma digitale e del caporalato digitale ha aperto lo sguardo sul quadro attuale, rendendo chiaro che le sfide del mercato del lavoro moderno sono aperte e che le istituzioni debbano essere in grado di stare al passo con l'avanzamento tecnologico, che inevitabilmente influisce sul rapporto tra imprese e lavoratori, per governare i nuovi equilibri tra la garanzia di necessarie tutele e il pericolo di uno sfruttamento di sempre più difficile tracciabilità.

In questo senso, si devono guardare con favore i passi in avanti ottenuti con la Direttiva (UE) 2024/2831, che renderanno il mercato europeo del lavoro mediante piattaforma digitale più omogeneo codificandolo attorno ad alcune indicazioni essenziali sul tema rilasciate dall'Unione e che gli Stati dovranno adeguare nei mercati interni.

Altrettanto positivo deve essere il giudizio sul Decreto 1° maggio, che mette a terra le prime forme di implementazione della stessa direttiva in Italia e rappresenta un passaggio fondamentale nella regolamentazione di un fenomeno complesso come quello della *gig economy*, offrendo delle risposte concrete ad una problematica come quella del caporalato digitale, che dalle indagini delle procure nazionali si era inteso essere tutt'altro che marginale. Tuttavia, davanti ad un sistema normativo che fatica a rincorrere l'evoluzione del lavoro, l'efficacia della riforma è tutta da verificare sul campo, nel tempo, al netto delle valutazioni di insieme che sarà possibile fare una volta emanati i decreti ministeriali attuativi. Permangono, tuttavia, alcuni profili ancora privi di una definizione pienamente consolidata. Tra questi assumono particolare rilievo l'individuazione puntuale degli elementi idonei a configurare l'eterodirezione del rapporto di lavoro, la concreta ripartizione dell'onere probatorio gravante sulle piattaforme digitali, nonché le ricadute che i nuovi obblighi normativi potranno determinare sia sulla posizione dei lavoratori sia sull'assetto organizzativo e gestionale delle stesse piattaforme. L'introduzione della presunzione relativa di subordinazione, unitamente alla previsione di una maggiore centralizzazione e condivisione dei dati con enti quali INPS, INL e INAIL, rappresenta senza dubbio un significativo rafforzamento degli strumenti a disposizione delle autorità competenti ai fini dell'attività ispettiva e di vigilanza. Tale sistema appare orientato a garantire una più efficace capacità di monitoraggio delle dinamiche lavorative sviluppate nell'ambito delle piattaforme digitali, anche attraverso una maggiore trasparenza dei processi decisionali automatizzati e dei meccanismi algoritmici utilizzati per l'organizzazione dell'attività lavorativa. Infine, resta da verificare quale sarà, nella prassi applicativa, il punto di equilibrio che si consoliderà nei prossimi mesi. Da un lato, sarà determinante la reale efficacia dell'apparato ispettivo, che dovrà necessariamente essere supportato da strumenti

tecniche e competenze adeguate ad interpretare e decodificare le logiche algoritmiche poste alla base del funzionamento delle piattaforme. Dall'altro lato, occorrerà valutare attentamente l'impatto concreto che i nuovi adempimenti amministrativi e informativi avranno sulla quotidiana operatività dei lavoratori, nonché sulla sostenibilità organizzativa dei modelli economici adottati dalle piattaforme digitali, con particolare riferimento alla gestione dei rapporti di lavoro e ai costi derivanti dagli obblighi di *compliance*.

A giudizio di chi scrive, sarebbe auspicabile, di fianco alle disposizioni varate per recepire la Direttiva (UE) 2024/2831 con il decreto-legge n. 62/2026, programmare degli interventi normativi ulteriori per implementare le misure di contrasto all'intermediazione illecita e allo sfruttamento del lavoro realizzati mediante strumenti digitali per consolidare e rafforzare il sistema esistente, nonché prevenire l'uso distorto di applicazioni e sistemi automatizzati idonei a eludere la normativa lavoristica.

Se è vero che il caporalato è un fenomeno transnazionale e che le piattaforme digitali per certi versi non hanno proprio confini, potendo portare il reclutamento illecito ben oltre il territorio nazionale ed europeo, sembra necessario cambiare approccio e implementare strumenti giuridici che supportino le attività investigative.

In Italia, le associazioni criminali dedite allo sfruttamento del lavoro, alla ricerca di manodopera a basso costo ed al trasporto dei lavoratori nei luoghi di impiego, operano nei territori di diverse province e/o regioni, coordinando le azioni tra diversi gruppi, anche transnazionali. Le modalità di impiego della manodopera nell'ambito del caporalato digitale racchiudono gli indici di sfruttamento previsti dall'art. 603-bis del Codice penale anche in forma reiterata: corresponsione di retribuzioni in modo palesemente disforme rispetto a quella contrattualizzata (al *rider* viene trattenuta una percentuale sul compenso derivante dalla prestazione); violazioni in materia di salute e sicurezza (mancata redazione del documento di valutazione dei rischi, assenza di sorveglianza sanitaria, mancata visita medica, mancata formazione e informazione dei lavoratori, uso delle attrezzature di lavoro – come ad esempio il veicolo utilizzato per il trasporto - non conformi alle specifiche norme di settore); sottoposizione a metodi di sorveglianza, durante la prestazione lavorativa (dal momento che il rider accede al software applicativo, viene geolocalizzato e valutato in base al tempo medio impiegato per effettuare la consegna); lavoratori vulnerabili che versano in stato di bisogno (non solo stranieri irregolari, ma anche giovani le cui difficoltà di accesso al mercato del lavoro portano ad accettare condizioni di lavoro non tutelanti). Inoltre, l'aggravante del "*l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro*" di cui all'art. 603-bis, co. 4, punto 3, sembra potersi configurare in relazione alle prestazioni

dei *rider*, che infatti sono portati ad effettuare un elevato numero di consegne a velocità sostenute in ambiente urbano ed in qualsiasi orario e condizioni meteo.

Pertanto, vista la natura sovranazionale del caporalato digitale, come di quello tradizionale, e, comunque, ultra-circondariale, l'azione di contrasto delle singole procure della Repubblica, se priva di un idoneo coordinamento investigativo, risulta insufficiente ad un adeguato contenimento del problema. Attualmente, infatti, le singole indagini su forme di caporalato che investono più procure trovano spesso risposte della magistratura non uniformi, poco efficaci ed incapaci di coordinare il contrasto al fenomeno criminale nella sua complessità.

Per tali ragioni, sarebbe auspicabile procedere a due pratici interventi sulla materia. Da un lato, si ritiene necessario che il reato previsto dall'art. 603-bis *"intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"* venga inserito tra quei reati per i quali le funzioni del pubblico ministero debbano essere attribuite alla competenza del tribunale ordinario del capoluogo del distretto. Dall'altro, al fine di raccogliere quanti più elementi probatori ai fini del quadro accusatorio, sarebbe opportuno agevolare e rendere più efficace l'azione penale del pubblico ministero e le indagini della polizia giudiziaria, aumentando la durata delle indagini preliminari per tale condotta criminosa, portandola da diciotto a ventiquattro mesi.

Una tale nuovo approccio porterebbe, sì, un carico di lavoro maggiore sulle direzioni distrettuali antimafia, già competenti a svolgere le indagini relative a delitti di criminalità organizzata, ma queste manterrebbero coordinamento, uniformità, forza investigativa maggiore contro reti di caporalato estese, permettendo comunque l'intervento diretto delle procure territoriali quando il caso è limitato al territorio locale, su delega della stessa procura distrettuale. Questo preserverebbe il presidio di prossimità, ovvero il rapporto di vicinanza con il territorio che sindacati e gli operatori sociali ritengono essenziale per raccogliere denunce da lavoratori sfruttati, intervenire rapidamente in situazioni locali di emergenza e mantenere un legame diretto con enti ispettivi e forze dell'ordine sul campo.

Si potrebbe eccepire un rischio di *"intasare"* i distretti (se tutte le 140 procure ordinarie dovessero girare ogni fascicolo, anche banale, ai 26 distretti, questi verrebbero travolti). Tuttavia, con il modello *"misto"*, i distretti si concentrerebbero solo sui casi più gravi, delegando gli altri alla gestione locale pur mantenendone una regia *"alta"*. Per converso, se un caso inizia a livello locale, venendo alla luce poi una rete più ampia, il distretto può avocarlo in qualsiasi momento, garantendo così flessibilità e capacità di reazione in tempi rapidi.

A testimonianza dell'alta attenzione istituzionale riservata a tali tematiche, il CNEL ha recentemente approvato il Disegno di legge n. 14/2026⁴⁴ recante "Modifiche all'articolo 25-quater del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, in materia di rafforzamento del Tavolo operativo e degli strumenti di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura" allo scopo di portare al Tavolo⁴⁵ istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali anche l'esperienza del Consiglio per rafforzare l'efficacia delle politiche di contrasto al caporalato mediante una più strutturata integrazione tra i livelli istituzionali, una più chiara definizione delle funzioni di indirizzo e coordinamento e un potenziamento degli strumenti conoscitivi a supporto dell'azione pubblica.

Per concludere, la partita dell'equilibrio tra tutele e sfruttamento non finisce con l'applicazione di regole contrattuali né, di certo, si esaurisce con la seppur quantitativamente rilevante categoria dei *rider*. Come noto, il fenomeno del caporalato digitale è sfuggente e si estende o può comunque incidere, oltre che nel settore del *food delivery*, anche nella logistica, nei trasporti, nei servizi di assistenza alla persona ed altro. Non si può pensare di combatterlo neanche con sole azioni repressive, ma si deve riuscire a valorizzare le imprese che lavorano nella legalità, non accettano compromessi e sviluppano condizioni di lavoro favorevoli ai lavoratori.

Lo sviluppo delle piattaforme digitali e la sempre più dirompente crescita dell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale faranno probabilmente evolvere il mondo del lavoro in modi che oggi non riusciamo ancora ad immaginare. In un contesto di così rapide trasformazioni il compito delle istituzioni è quello di conoscere, studiare, vivere il mondo del lavoro da vicino per poter agire con la massima tempestività ed adeguare opportunamente il quadro normativo prima che le distorsioni del mercato si ripercuotano sui più deboli.

Del resto, come sapientemente ricorda Papa Leone XIV⁴⁶, se è senz'altro auspicabile che la tecnologia sollevi l'uomo da lavori particolarmente gravosi, ripetitivi o pericolosi e che offra un sostegno intelligente all'attività umana, la regola generale deve restare la tutela dei posti di lavoro e del ruolo insostituibile della persona. L'accesso al lavoro per tutti deve rimanere un obiettivo prioritario delle politiche pubbliche e dei processi economici, con il necessario

⁴⁴ Approvato dall'Assemblea del CNEL il 25 giugno 2026 https://www.cnel.it/media/docs/default-source/disegno-di-legge/ddl-n-14_2026-tavolo-caporalato.pdf?sfvrsn=46c93121_1.

⁴⁵ Il Tavolo caporalato è stato istituito dall'art. 25-quater del Decreto-legge del 23 ottobre 2018 n. 119, come convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 136 del 17 dicembre 2018 e le relative modalità organizzative e operative sono definite nel Decreto Interministeriale del 4 luglio 2019.

⁴⁶ Papa Leone XIV, Lettera Enciclica *Magnifica Humanitas del Santo Padre Leone XIV sulla custodia della persona umana nel tempo dell'intelligenza artificiale* del 15 maggio 2026, Capitolo 4 paragrafo "La dignità del lavoro nella transizione digitale".

apporto di un nuovo sforzo convergente dei responsabili politici, delle organizzazioni dei lavoratori, del mondo imprenditoriale e della comunità scientifica per elaborare in tempi rapidi regole e tutele adeguate e condivise, anche a livello internazionale.

Bibliografia

- Bronzini, G. (2022). *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*. LDE, n. 1.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3).
- European Trade Union Confederation (ETUC). (2018). *Digitalizzazione e partecipazione dei lavoratori: l'opinione di sindacati, organismi di rappresentanza aziendali e lavoratori delle piattaforme digitali europei – Rapporto per la CES*, di Eckhard Voss e Hannah Riede.
- Evans, D. S., & Schmalensee, R. (2005). *The Industrial Organization of Markets with Two-Sided Platforms*. NBER Working Paper n. 11603.
- Ichino, P. (2020). *Contratto per i rider: è davvero “pirata”?* In *La Voce Info*, 21 settembre 2020.
- Lai, M. (2025). *Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali*. Working Paper n. 5/2025, ADAPT University Press.
- Leone XIV, Lettera Enciclica *Magnifica Humanitas* del Santo Padre Leone XIV sulla custodia della persona umana nel tempo dell'intelligenza artificiale del 15 maggio 2026.
- Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.
- Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). (2026). *Decent work in the platform economy*. Ginevra, International Labour Conference, 114th Session, 2026, ILC.114/Report V(3).
- Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). (2026). *L'ambiente di lavoro e gli aspetti psicosociali: sviluppi globali e percorsi per l'azione*. Rapporto mondiale OIL, 22 aprile 2026.
- Srnicek, N. (2018). *Plattform-Kapitalismus*. Hamburger Edition.
- Tiraboschi, M. (2020). *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*. *Bollettino ADAPT*, 28 settembre 2020, n. 35.