



Lavoro su piattaforme digitali, la presunzione di subordinazione si estende a tutti

[torna su](#)

- Trend
- [Dichiarazione dei Redditi](#)
- [Incentivi imprese](#)
- [Credito](#)
- [Stipendi](#)
- [Busta paga](#)
- [Contratti di lavoro](#)
- [Pensioni](#)
-
-
-
-
-
-
-
-



[Economia](#)

-
-
-
-

[Finanza](#)

-

-
-

Impresa

-
-
-
-

Professioni

-
-
-
-
-

PA

-
-
-

Tecnologia

-
-
-
-
-
- [Servizi](#)
- [Uffici pubblici](#)
- [Documenti](#)
- [Video](#)
- [Podcast](#)
- [Schede](#)
- [Esperto risponde](#)
- [Faq](#)
- [Newsletter](#)

- [PMI+](#)

- [PMI.it](#)
- [Economia](#)
- [Lavoro](#)

- Lavoro su piattaforme digitali, la presunzione di subordinazione si estende a tutti

Tratto dallo speciale:

- [Mondo del Lavoro](#)

Lavoro su piattaforme digitali, la presunzione di subordinazione si estende a tutti

di [Barbara Weisz](#)

27 Luglio 2026 17:28

-
-
-



- Stampa
- Salva
- Scarica in PDF
- Notifiche

Nessun licenziamento deciso da un algoritmo, recensioni trasferibili quando si cambia piattaforma e presunzione di subordinazione estesa oltre i rider

Il Governo ha approvato in esame preliminare lo **schema di decreto** che recepisce la direttiva UE sul **lavoro mediante piattaforme digitali**. Il testo va oltre i fattorini: riguarda chiunque presti lavoro organizzato online o da app, dai rider ai professionisti che ricevono incarichi sulla [gig economy](#). Per le imprese rileva la qualificazione del rapporto, perché il decreto estende i parametri che portano a riconoscere un lavoro **subordinato**.

In sintesi:

- lo schema di decreto legislativo attua la direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, in esecuzione della delega dell'articolo 11 della legge 13 giugno 2025, n. 91;
- il Consiglio dei ministri lo ha approvato in esame preliminare il 23 luglio 2026, su proposta dei ministri Tommaso Foti e Marina Calderone;
- l'entrata in vigore è fissata entro il 2 dicembre 2026, termine di recepimento della direttiva;
- la disciplina si applica a tutte le piattaforme che organizzano lavoro prestato sul territorio nazionale, a prescindere dalla sede di stabilimento;
- il testo si sovrappone in più punti all'articolo 12 del D.L. 62/2026, convertito dalla legge n. 112/2026, e si coordina con l'AI Act e con la legge 132/2025 sull'intelligenza artificiale.

Indice

1. [Disciplina organica per il lavoro su piattaforma](#)
2. [Presunzione legale di lavoro dipendente](#)
3. [Quale disciplina si applica e da quando](#)
4. [I divieti sul trattamento dei dati dei lavoratori](#)
5. [L'algoritmo non può licenziare, la decisione è umana](#)
6. [Informativa ai lavoratori e portabilità delle recensioni](#)
7. [Sicurezza sul lavoro e canali di segnalazione contro le molestie](#)
8. [Il rapporto con il Jobs Act e le norme già vigenti](#)
9. [Le sovrapposizioni con le norme sui rider](#)
10. [I prossimi passaggi fra Parlamento e parti sociali](#)

Disciplina organica per il lavoro su piattaforma

Il decreto introduce una **disciplina** organica applicabile a **tutti i lavori svolti attraverso piattaforme digitali**, superando la frammentazione fra le regole sui ciclofattorini e il vuoto che riguardava le altre prestazioni. Il criterio di collegamento non è la sede della società: le norme si applicano a ogni piattaforma che organizza lavoro prestato in Italia, ovunque sia stabilita.

La **delega al Governo** è contenuta nella legge 91/2025, in vigore dal 10 luglio 2025. Con l'articolo 11 chiedeva all'Esecutivo di «individuare procedure adeguate ed efficaci per verificare e garantire la determinazione della corretta situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante

piattaforme digitali», e di modulare le tutele previdenziali riconducendole alla disciplina del lavoro autonomo o subordinato.

Le stesse **tutele** valgono per chi lavora tramite **intermediari**, clausola che chiude la strada allo schermo societario interposto fra piattaforma e lavoratore.

Presunzione legale di lavoro dipendente

Il decreto estende a tutti i lavoratori su piattaforma la presunzione di subordinazione **già prevista per i rider**. Secondo la direttiva, il rapporto va considerato subordinato quando si accertano fatti che indicano direzione e controllo, e la presunzione opera in tutti i procedimenti amministrativi o giudiziari in cui è in discussione la corretta posizione lavorativa: l'onere di dimostrare il contrario grava sulla piattaforma.

Gli **elementi di fatto** individuati dal testo come rilevanti ai fini della qualificazione sono l'organizzazione del lavoro da parte della piattaforma e la soggezione del lavoratore a direttive su contenuti, modalità e tempi della prestazione. La novità di maggior peso è che questi indici rilevano anche quando passano attraverso sistemi automatizzati idonei a incidere sui poteri di direzione e controllo: il fatto che a impartire le direttive sia un algoritmo non esclude la subordinazione, la può anzi rendere evidente.

=> Riders in etero-organizzazione: è lavoro subordinato

Sul **meccanismo di attivazione** della presunzione il confronto è aperto. Secondo la lettura data da Il Fatto Quotidiano sull'articolo 5 dello schema, la presunzione non opererebbe d'ufficio ma su richiesta del lavoratore o di chi lo rappresenta, con un effetto di alleggerimento rispetto all'impianto della direttiva. La verifica sarà possibile sul testo definitivo, dopo i pareri delle commissioni.

Quale disciplina si applica e da quando

Fino all'entrata in vigore del decreto continuano ad applicarsi le regole vigenti, con un quadro che varia a seconda del tipo di prestazione. La tabella riassume il passaggio.

Fino all'entrata in vigore del decreto	Con il decreto di recepimento
I rider seguono il capo V-bis del D.Lgs. 81/2015 e le misure contro il caporalato digitale introdotte dall'articolo 12 del D.L. 62/2026, convertito dalla legge n. 112/2026	Le misure sui rider confluiscono nella disciplina generale, che le estende agli altri lavoratori su piattaforma
Gli altri lavoratori su piattaforma vanno qualificati caso per caso, senza presunzione dedicata	Opera la presunzione di subordinazione fondata sugli indici di fatto individuati dal decreto
Chi lavora tramite un intermediario si muove in una zona grigia sul piano delle tutele	Le tutele si applicano anche a chi presta lavoro tramite intermediari
Le piattaforme stabilite all'estero sfuggono in parte agli obblighi nazionali	La disciplina segue il luogo della prestazione, a prescindere dalla sede di stabilimento

Fino all'entrata in vigore del decreto	Con il decreto di recepimento
Le decisioni automatizzate ricadono sotto il GDPR e le norme generali sui controlli a distanza	Si aggiungono limiti specifici sulla gestione algoritmica, coordinati con l'AI Act e la legge 132/2025

Per l'impresa la scadenza da segnare è il **2 dicembre 2026**, termine entro cui il decreto deve acquistare efficacia. Il tempo che separa da quella data serve a verificare come sono organizzati gli incarichi, quali direttive impartisce il sistema e quali margini di autonomia il lavoratore conserva.

I divieti sul trattamento dei dati dei lavoratori

Sul **trattamento dei dati** il decreto introduce **divieti espressi**: fuori dal perimetro consentito finiscono i dati relativi allo stato emotivo o psicologico, alle conversazioni private, all'esercizio dei diritti fondamentali. Il divieto copre anche i dati che la piattaforma non chiede in modo diretto, perché convinzioni personali, condizioni di salute, adesione sindacale e orientamento sessuale non possono essere raccolti, utilizzati né **desunti** da altre informazioni.

Cade inoltre la raccolta dei dati nei momenti in cui la persona non sta svolgendo il lavoro né si sta proponendo per un incarico, cioè il monitoraggio continuo che accompagna molte app di settore. Sono previsti specifici obblighi di **valutazione d'impatto** sulla protezione dei dati, da svolgere prima di attivare i sistemi.

L'algoritmo non può licenziare, la decisione è umana

Decreti AI Act: obblighi sul lavoro **11 Giugno 2026** Il principio dichiarato dal Ministero del Lavoro è il **ruolo centrale della persona**: nessuna decisione che incida sulla prosecuzione del rapporto può essere rimessa a un sistema automatizzato. La limitazione, la sospensione o la cessazione del rapporto, così come la chiusura dell'account, possono essere stabilite esclusivamente da una persona fisica, **a pena di nullità**.

Sulle altre decisioni automatizzate il lavoratore ha diritto a ottenere una **spiegazione scritta** e a chiederne il riesame, con obbligo di rettifica e, in mancanza, risarcimento del danno. Il decreto impone inoltre la supervisione umana dei sistemi, con valutazioni periodiche del loro impatto e adozione di misure correttive che arrivano fino alla cessazione dell'utilizzo quando emergono rischi discriminatori.

Informativa ai lavoratori e portabilità delle recensioni

Il lavoratore dovrà essere **informato dei parametri che incidono su compiti, orari e compensi già dalla fase di selezione**, quindi prima ancora di accettare il primo incarico. È un obbligo che sposta la trasparenza a monte del rapporto e che le piattaforme dovranno tradurre in documentazione consegnabile.

Arriva poi il **diritto alla portabilità di recensioni e valutazioni** in caso di passaggio a un'altra piattaforma. La reputazione accumulata smette di essere un vincolo che trattiene il lavoratore su un solo canale e diventa un patrimonio trasferibile, con effetti sulla concorrenza fra operatori del settore.

Il decreto prevede infine obblighi di **informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori** e di trasparenza verso le autorità competenti, evitando la duplicazione dei dati già in possesso delle amministrazioni.

Sicurezza sul lavoro e canali di segnalazione contro le molestie

Sul fronte della **salute e sicurezza** il testo interviene sulla prevenzione dei rischi connessi all'organizzazione algoritmica del lavoro, materia che il D.Lgs. 81/2008 non contemplava. Vanno attivati canali di segnalazione contro le violenze e le molestie, insieme alle tutele contro gli atti ritorsivi nei confronti di chi segnala.

È disciplinata anche la **cooperazione fra le autorità nazionali** e con quelle degli altri Stati membri, anche attraverso l'Autorità europea del lavoro, accompagnata dal regime sanzionatorio per le violazioni.

Il rapporto con il Jobs Act e le norme già vigenti

In Italia il lavoro tramite piattaforme digitali è già regolato dal **D.Lgs. 81/2015**, che prevede l'obbligo di contratto individuale scritto con regole su compensi, turni, indennità per lavoro notturno o festivo e copertura assicurativa, senza però contemplare la qualificazione come lavoratori dipendenti prevista dalla direttiva.

Il decreto opera quindi una **revisione della disposizione del Jobs Act**, senza escludere che il lavoro tramite piattaforme possa continuare a essere ricondotto al lavoro autonomo quando gli indici di direzione e controllo non ricorrono. Le tutele previdenziali seguono la qualificazione del rapporto, come chiedeva la delega.

Le sovrapposizioni con le norme sui rider

Il nodo da sciogliere è il **coordinamento con l'articolo 12 del D.L. 62/2026**, convertito dalla legge n. 112/2026, che sul lavoro da piattaforma è già intervenuto e le cui disposizioni vincolano gli operatori da questa estate: dal 1° luglio 2026 vale l'obbligo di redazione e consegna del libro unico del lavoro con annotazione del numero di consegne e dell'importo erogato, accanto all'autenticazione forte dell'account e al divieto di cessione.

Diverse disposizioni del nuovo schema si sovrappongono a quelle norme: la presunzione di lavoro dipendente, l'informazione al lavoratore, l'obbligo di fornire spiegazioni sulle decisioni automatizzate. Per l'impresa la sovrapposizione non è una questione di tecnica legislativa, perché significa non sapere quale disciplina applicare nel periodo intermedio e quale prevalga in caso di contrasto. È uno degli aspetti su cui l'esame parlamentare può fare chiarezza.

I prossimi passaggi fra Parlamento e parti sociali

L'approvazione in esame preliminare apre la fase dei **pareri parlamentari**, che trattandosi dell'attuazione di una delega non comportano un voto di approvazione: dopo quel passaggio il testo torna in Consiglio dei ministri, che recepirà gli eventuali rilievi in sede di approvazione definitiva.

«Ora inizia la fase di confronto parlamentare e quella con le parti sociali», ha dichiarato la ministra del Lavoro Marina Calderone nella conferenza stampa successiva al Consiglio dei ministri, annunciando l'incontro con i sindacati. Sindacati e associazioni delle piattaforme spingono in direzioni opposte sul meccanismo della presunzione e sull'entità delle sanzioni, giudicate poco dissuasive da chi rappresenta i lavoratori. Il margine per modificare l'articolato si esaurisce con il termine del **2 dicembre**, oltre il quale l'Italia rischierebbe la procedura di infrazione per mancato recepimento.