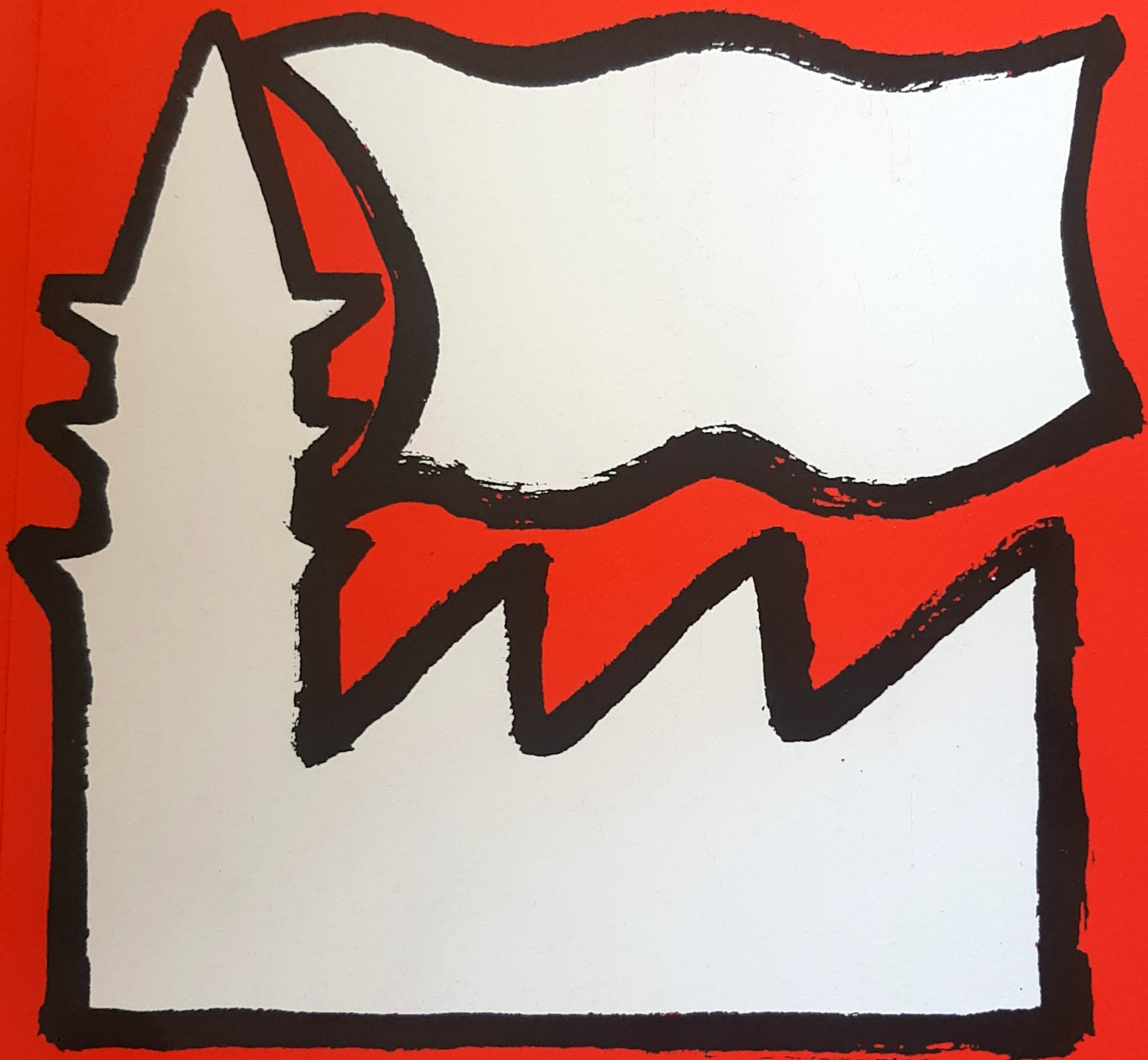


01 LAVORO



FONDAMENTA

Numero 1
Maggio 2026

Giorgio Pirina, Francesco Della Puppa,
Fabio Perocco, Francesco Pontarelli

DAL TAYLORISMO ALL'ALGORITMO CONTINUITÀ, CONTRADDIZIONI E REGOLAZIONE DELLA GIG ECONOMY



La rivoluzione digitale non spezza la traiettoria del capitalismo industriale: la *gig economy* ne rappresenta l'ultima, iper-flessibile metamorfosi. Le piattaforme estraggono contemporaneamente lavoro e dati, imponendo un management algoritmico che riconduce il controllo taylorista a una scala globale e in tempo reale.

Le rivoluzioni tecnologiche – dalla meccanizzazione ottocentesca alla digitalizzazione pervasiva del XXI secolo – costituiscono uno dei motori più importanti delle metamorfosi del lavoro: ogni innovazione rompe equilibri preesistenti, ridefinisce le forme della produzione e dell'organizzazione del lavoro, riconfigura gli spazi urbani e ridisegna l'esperienza soggettiva del lavoro. L'introduzione della macchina a vapore prima, dell'elettricità e della catena di montaggio poi, ha dato origine a nuovi regimi di accumulazione basati sulla fabbrica, sull'urbanizzazione massiccia e sulla progressiva proletarianizzazione di artigiani e contadini; analogamente, le tecnologie digitali contemporanee – robotica, big data, algoritmi, piattaforme digitali ecc. – mostrano scenari di lavoro frammentato, de-localizzato, mediato da piattaforme e governato da metriche in tempo reale.

Queste trasformazioni hanno generato contraddizioni sociali: si pensi alla perdita di controllo dell'operaio sull'*opus*,

all'alienazione descritta da Marx, fino all'attuale dissoluzione del confine fra tempo di vita e tempo di lavoro negli impieghi on-demand. È proprio per contenere tali squilibri che, storicamente, si sono via via sviluppati strumenti normativi e istituzionali: il diritto del lavoro nasce come risposta alle prime fratture del capitalismo industriale, mentre lo Stato sociale si consolida per attenuarne gli impatti più corrosivi.

Oggi, l'economia di piattaforma e la *gig economy* portano questo processo a un nuovo livello, mettendo in discussione categorie consolidate come subordinazione e autonomia e aggravando la crisi del modello salariale ereditato dal fordismo. I lavoratori di piattaforma – *rider, driver, click-workers* – sono al centro di una catena del valore iper-flessibile che scarica su di loro il rischio d'impresa, aggravando la segmentazione tra "interni" protetti e "periferici" privi di tutele (Castel, 2019; Gallino, 2014).

In questa prospettiva, diventa necessario

Giorgio Pirina, PhD in Sociologia e ricerca sociale presso l'Università di Bologna, svolge le sue ricerche nell'ambito della sociologia del lavoro e dei processi economici. Gli interessi di ricerca guardano in particolare allo sfruttamento delle risorse umane e ambientali lungo le filiere produttive, con uno sguardo specifico sul ruolo giocato dalle nuove tecnologie.

Francesco Della Puppa è professore associato in Sociologia presso il Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali dell'Università Ca' Foscari di Venezia, dove svolge didattica nell'ambito delle teorie sociologiche, della sociologia delle migrazioni, delle metodologie di ricerca qualitative, ed è membro del Master su Migrazioni e Trasformazioni Sociali presso la medesima università.

Fabio Perocco è professore associato di sociologia all'Università Ca' Foscari Venezia, dove insegna "Sociologia delle disuguaglianze", "Sociologia delle migrazioni", "Sociologia del razzismo", "Immigrazione e trasformazioni sociali". È responsabile del Laboratorio di Ricerca Sociale, direttore del Master sull'Immigrazione - istituito nel 1999.

Francesco Pontarelli è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali dell'Università Ca' Foscari di Venezia e ricercatore associato affiliato al centro di ricerca in Community, Adult and Worker Education presso University of Johannesburg (Sudafrica). Le sue aree di ricerca abbracciano ambiti utili ai processi trasformativi, tra cui studi sul lavoro e movimenti sociali, il lavoro tramite piattaforma, il pensiero politico di Gramsci, pedagogia critica e economia politica internazionale.

...a livello tecnico quanto a livello politico le nuove configurazioni del lavoro

COSA È LA GIG ECONOMY

L'igi economy espressione che risale all'ingresso dei musicisti jazz statunitensi degli anni Trenta. In cui gig indicava appunto l'incarico occasionale di una serata - riemerge nel lessico contemporaneo all'indomani della crisi finanziaria del 2008 come metafora di un lavoro intermittente e privo di tutele tramite piattaforme digitali (Woodcock & Graham 2020). La diffusione capillare degli smartphone e il rapido declino dei costi di cloud-computing hanno reso tecnicamente possibile la mediazione algoritmica di micro-incarichi on-demand, inaugurando un ciclo di start-up - da TaskRabbit a Uber - che hanno reso scalabile su base globale il principio dell'ingaggio occasionale.

La gig economy va compresa all'interno di un più ampio paradigma di capitalismo delle piattaforme (Srnicek, 2016): un modello di accumulazione fondato sull'estrazione simultanea di lavoro e dati da parte di imprese digitali che agiscono come gatekeeper di mercati multisided. Seguendo la tassonomia proposta da Srnicek, i modelli si articolano in *advertising, cloud, industrial, product* e *lean platforms*; queste ultime rappresentano il cuore del lavoro on-demand, perché scaricano sul lavoratore la quasi totalità dei costi e dei rischi, operando secondo la logica della crescita prima del profitto (*growth-before-profits*). L'abbondante afflusso di *venture capital* consente loro di entrare in un mercato, praticare prezzi inferiori al costo di produzione per espellere i concorrenti e, una volta raggiunta una posizione di oligopolio o monopsonio, rialzare le tariffe (Ivi).

Come nota Chicchi (2020), l'espansione dell'intermediazione digitale ha contribuito a erodere i confini canonici del rapporto capitale/lavoro: una quota crescente di forza-lavoro assume i contorni dell'impresa individuale, divenendo di fatto micro-imprenditrice di sé

stessa ma priva di reale autonomia. La loro natura internazionale distingue tre forme di lavoro digitale: lavoro on-demand via app, crowdwork o microlavoro, e lavoro sociale in rete (Casilli, 2020). De Stefano (2016) parla di *just-in-time workforce* per descrivere la pratica *pay-as-you-go*; Aloisi (2016) individua nel *commoditized workers* la versione digitale del taylorismo, con micro-task eseguiti in catene di montaggio virtuali; Scholz (2016) sintetizza questa condizione in *uberworked and underpaid*, contrapponendole il potenziale del cooperativismo di piattaforma (*platform cooperativism*); Schor (2020) distingue invece tra *supplemental earners*, che usano la piattaforma come reddito accessorio, e *platform-dependent earners*, vincolati agli algoritmi di ranking per la sopravvivenza economica.

Casilli (2020) e Gray & Suri (2019) hanno mostrato come tali segmenti di lavoro digitale nutrano i sistemi di Intelligenza Artificiale, definendo una nuova gerarchia della produzione dove i dati - e non solo le prestazioni - costituiscono la principale risorsa estraibile. Il valore di una piattaforma dipende infatti dalla «qualità e quantità dei dati personali che sfrutta, dal dinamismo delle sue comunità e dall'utilità dei servizi che consente di sviluppare» (Casilli 2020, 78). La ricchezza non è dunque circoscritta al perimetro aziendale, ma viene prelevata da un ecosistema eterogeneo di lavoratori, utenti e infrastrutture.

In questo scenario la gig economy si configura come una fase avanzata del capitalismo neoliberale: gli algoritmi proprietari funzionano come nuovi caporeparto digitali che misurano, valutano e disciplinano la prestazione in tempo reale. Moore e Joyce (2020) parlano a questo proposito di "managerialismo di piattaforma" (*platform managerialism*), una forma di taylorismo guidato dai dati (*data-driven*) che rende la "fabbrica" un'abitazione nascosta (*hidden abode*) in cui il controllo è trasparente solo alla piattaforma. Nel *food-delivery*, ad esempio, le metriche di puntualità, accettazione e customer rating

decidono chi ottiene le "slot" più redditizie e viene de-schedulato, come documenta Parolla (2019) nel caso italiano; la stessa logica di ranking espone i rider a una concorrenza permanente e a un ricatto reputazionale che alimenta la precarietà.

Questa infrastruttura algoritmica, oltre a estrarre valore dai dati, produce falsa autonomia perché sposta sui lavoratori i costi di inattività e manutenzione mentre la piattaforma mantiene poteri datoriali sostanziali: decide prezzi, turni, territori di consegna e può disattivare unilateralmente gli account (Borghi et al. 2021). Le ricerche di Cini et al. (2021) mostrano che tale dispersione digitale riduce l'interazione tra pari, rendendo indispensabili inedite strategie di organizzazione – dai canali Telegram alle occupazioni di piazza – per superare l'isolamento.

L'ECONOMIA DI PIATTAFORMA COME PROSECUZIONE DEL CAPITALISMO INDUSTRIALE: CONTINUITÀ E TRASFORMAZIONI

La retorica dell'innovazione spesso dipinge la gig economy come una rottura con i modelli di organizzazione economico-produttivo e dei processi lavorativi del passato, ma un'analisi attenta rivela alcune importanti continuità con le trasformazioni del fordismo-taylorismo e una riattualizzazione di forme contrattuali ascrivibili al primo capitalismo industriale, come il cottimo (Antunes, Basso e Perocco, 2021).

In primo luogo, l'economia di piattaforma affonda le sue radici nei modelli del fordismo-taylorismo e del toyotismo: come nel fordismo-taylorismo, il lavoro viene suddiviso in compiti elementari, standardizzati e dequalificati, mentre ispirandosi al toyotismo le piattaforme adottano flessibilità *just-in-time* e *outsourcing* estremo del lavoro. Il risultato è un'organizzazione frammentata e globale della produzione: il lavoro, tradizionalmente legato a un luogo fisico, diviene sempre più "piattaformizzato" – ossia mediato da una piattaforma digitale – e inserito in una

competizione transnazionale tramite algoritmi che mettono in collegamento domanda e offerta su scala globale (Borghi et al. 2021). Tali piattaforme digitali transnazionali continuano dunque le traiettorie di trasformazione del capitalismo nella sua fase post-fordista e sfruttando trame normative per ridurre il costo del lavoro, il che pone serie sfide alle regolamentazioni del lavoro esistenti e ai sistemi di rappresentanza collettiva.

In secondo luogo, la gig economy perpetua e accentua caratteristiche classiche della precarietà lavorativa già emerse nell'era post-fordista. La diffusione di rapporti di lavoro non-standard e l'assenza di tutele stabili non sono fenomeni nuovi, ma nella gig economy raggiungono un apice: i lavoratori delle piattaforme operano tipicamente come lavoratori "a chiamata" senza garanzie di continuità di reddito né protezioni sociali, in linea con tendenze di precarizzazione e flessibilizzazione del lavoro affermatesi negli ultimi decenni (Quondamatteo e Marrone 2023). Allo stesso modo, la frammentazione del collettivo di lavoro – già riscontrabile nel capitalismo neoliberale tramite il ricorso a subappalti e lavoro interinale – è qui esasperata: i lavoratori sono formalmente autonomi e dispersi geograficamente, spesso operano in isolamento l'uno dall'altro, il che ostacola fortemente la loro capacità di organizzarsi collettivamente (Borghi et al. 2021). Un esempio emblematico è quello dei rider del *food delivery* (la consegna a domicilio), che operano individualmente sulle strade urbane connessi solo via app: l'"officina" fordista viene sostituita da una moltitudine di micro-luoghi di lavoro diffusi nella città, rendendo i ciclofattorini una forza-lavoro atomizzata.

Nonostante la narrazione dominante insista sulla flessibilità e autonomia offerte dalla gig economy, diversi studi evidenziano la natura di "falsa autonomia" di questi lavori (Marrone, 2021; Peterlongo, 2023; Antunes, 2023). In realtà i lavoratori di piattaforma, pur essendo formalmente classificati come autonomi, subiscono forme di controllo stringenti

limitando spesso gli asset proprietari all'algoritmo di intermediazione e gestione dei flussi informativi, replicando in forma esasperata la frammentazione produttiva già vista con le catene di subfornitura globali. In questo senso molti studiosi parlano di capitalismo delle piattaforme per indicare come le piattaforme digitali non superino affatto il capitalismo industriale, ma anzi ne rappresentino una fase ulteriore, iper-flessibile e iper-connessa, in cui restano centrali sia la logica di massimizzazione del profitto attraverso la riduzione del costo del lavoro, sia i rapporti di sfruttamento e dipendenza che caratterizzano la relazione capitale-lavoro (Quondamatteo e Marrone 2023). Di conseguenza, le condizioni dei lavoratori di piattaforma – precarietà, isolamento, bassa remunerazione e assenza di diritti – non sono anomalie transitorie dovute a un vuoto normativo temporaneo, ma rappresentano piuttosto l'esito coerente di tendenze di lungo periodo del capitalismo flessibile, semplicemente filtrate attraverso le nuove tecnologie digitali.

Significativamente, queste continuità strutturali con il passato spiegano anche perché i lavoratori della *gig economy* abbiano sviluppato forme di resistenza e organizzazione che richiamano la lunga storia delle lotte operaie, adattandola però al contesto inedito delle piattaforme. Malgrado le difficoltà poste dalla frammentazione e dall'isolamento, i lavoratori di piattaforma hanno saputo smentire l'idea di essere inorganizzabili, innescando ondate di mobilitazione e solidarietà che travalicano i confini nazionali e ottenendo anche alcuni miglioramenti concreti delle loro condizioni (Quondamatteo e Marrone 2023). In altre parole, così come nel capitalismo industriale tradizionale l'antagonismo capitale-lavoro ha generato movimenti sindacali e rivendicazioni collettive, anche nel capitalismo delle piattaforme stiamo assistendo – sebbene in forme nuove e ancora instabili – al sorgere di pratiche di resistenza dal basso, scioperi dei rider e campagne per i diritti che puntano a riequilibrare il rapporto

di forza a favore dei lavoratori. Questo testimonia che, per quanto digitalizzato e mediato da app, il lavoro sulla piattaforma rimane lavoro umano sfruttato, e dunque continuo è anche il bisogno di tutela e riconoscimento. Le mobilitazioni dei rider del *food delivery* (Rakotomalala e Vitali, 2025), in particolare, hanno avuto un forte valore emblematico: i loro scioperi e proteste – spesso organizzati tramite social network ma poi sfociati in manifestazioni di piazza tradizionali – hanno saputo attirare l'attenzione di attivisti, studiosi, giornalisti e opinione pubblica sulla condizione dei lavoratori *gig*, denunciando il connubio tra innovazione tecnologica e precarietà classica (Ivi). Ciò dimostra come la “modernità” della *gig economy* sia in realtà segnata da dinamiche antiche, e come la comprensione del fenomeno non possa prescindere da una prospettiva storico-critica che la collochi nella lunga durata del capitalismo industriale, cogliendone sia le persistenze sia i tratti di novità apparente.

GIG ECONOMY E DIRITTO DEL LAVORO: IL CASO ITALIANO E IL CONTESTO EUROPEO

L'emersione della *gig economy*, tanto a livello comunitario quanto a livello italiano, ha posto sfide inedite al diritto del lavoro, costringendo ordinamenti nazionali e istituzioni sovranazionali a confrontarsi con il nodo della qualificazione giuridica e della tutela dei lavoratori delle piattaforme. Il caso italiano offre un esempio paradigmatico delle tensioni e possibili traiettorie di regolazione in questo ambito, sullo sfondo di un dibattito europeo più ampio. I dati dell'indagine INAPP-PLUS 2021 confermano la portata del fenomeno: 570.521 persone, pari all'1,3 % della popolazione adulta italiana, hanno svolto attività tramite piattaforma e, per l'80 % di esse, il reddito derivante da tale lavoro è dichiarato essenziale o importante, a riprova che non si tratta di lavoretti marginali; solo l'11 % risulta assunto come dipendente, mentre la maggioranza opera con forme di lavoro autonomo, collaborazione occasionale o persino

LA GIG ECONOMY PERPETUA E ACCENTUA CARATTERISTICHE CLASSICHE DELLA PRECARIETÀ LAVORATIVA GIÀ EMERSE NELL'ERA POST-FORDISTA. LA DIFFUSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO NON- STANDARD E L'ASSENZA DI TUTELE STABILI NON SONO FENOMENI NUOVI, MA NELLA GIG ECONOMY RAGGIUNGONO UN APICE

senza contratto scritto, alimentando una vasta "zona grigia" contrattuale (Bergamante et al., 2022). Sin dai primi scioperi spontanei dei rider nel 2016-2017 (a Torino, Milano, Bologna e altrove), le condizioni di lavoro nel food delivery sono entrate nell'agenda pubblica italiana, sollevando interrogativi sulla natura del rapporto che lega i fattorini alle piattaforme: sono davvero lavoratori autonomi "imprenditori di sé stessi", oppure dipendenti di fatto privati di diritti? Di fronte a questa "zona grigia" giuridica, si è aperto in Italia un acceso confronto sia nei tribunali sia

in sede legislativa (Piro, Azais e Murgia, 2023; Scardoni, 2025).

Secondo i sociologi Nicola Costalunga e Luigi Di Cataldo, il settore italiano del *food delivery* ha attraversato un percorso in tre tappe: una fase embrionale (2015-2017) in cui le piattaforme, sostenute da capitali di rischio, hanno attirato giovani e precari favorendo la nascita dei primi collettivi di rider; una fase di assestamento (2018-2019) segnata dal consolidamento della domanda, dall'intensificarsi della concorrenza e dal passaggio a forme contrattuali più flessibili; e una fase di

definizione del contesto (2019-2024) caratterizzata da interventi normativi che hanno ampliato tutele e attenzione a salute e sicurezza. Su questo sfondo si è cristallizzata la stratificazione del mercato del lavoro, articolata lungo tre dimensioni (stato legale, profilo economico e processo lavorativo) e accentuata dall'elevata presenza di lavoratori immigrati, spesso collocati nelle posizioni più vulnerabili. I dati europei e nazionali confermano la portata e le criticità del fenomeno: nell'UE operano oltre 500 piattaforme che impiegano più di 28 milioni di lavoratori (proiettati a 43 milioni entro il 2025); in Italia l'1,3 % della popolazione 18-74 anni ha svolto lavoro di piattaforma, il 36 % dei quali nel *food delivery*, con il 67,4 % inquadrato come autonomo e il 31,1 % privo di contratto, mentre oltre la metà guadagna meno del salario minimo dedicando 8-9 ore settimanali ad attività non retribuite (Costalunga e Di Cataldo, 2025)

DALLA MOBILITAZIONE ALLE PRIME NORME NAZIONALI

Un primo importante intervento è giunto per via giudiziaria con il caso Foodora: nel 2018 il Tribunale di Torino inizialmente negò ai rider qualsiasi tutela subordinata, ritenendoli autonomi genuini, ma nel 2019 la Corte d'Appello torinese ribaltò quella decisione applicando l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 (la norma sul lavoro "etero-organizzato"). In base a questa interpretazione innovativa, i ciclofattorini – pur formalmente autonomi – vennero riconosciuti come collaboratori etero-organizzati, ossia lavoratori la cui attività è organizzata dal committente (la piattaforma) e che pertanto devono ricevere le principali tutele del lavoro subordinato, a partire da un compenso minimo proporzionato e dalla previdenza.

Come osserva Pacella (2019), tale pronuncia ha segnato la nascita embrionale di nuove relazioni industriali nel settore: da un lato ha spinto le piattaforme e le istituzioni ad affrontare il tema, dall'altro ha incoraggiato i rider a proseguire nella mobilitazione collettiva per il riconoscimento dei propri diritti.

Proprio sul versante della mobilitazione dal basso, l'Italia ha visto svilupparsi strategie inedite di organizzazione sindacale dei lavoratori di piattaforma: i rider e i loro sostenitori hanno sperimentato un rinnovato "sindacalismo di strada", ricorrendo a pratiche insolite come simulare ordini di consegna per poter incontrare i fattorini isolati durante il lavoro e distribuire loro volantini informativi, oppure allestire punti di ristoro in città dove i ciclofattorini possono ricaricare il telefono (strumento indispensabile per lavorare) e confrontarsi con altri colleghi (*Ivi*). Tali iniziative – portate avanti sia da collettivi autonomi di rider sia da sindacalisti della CGIL e di altre sigle confederali sensibili al nuovo fenomeno – hanno contribuito a costruire una coscienza collettiva tra i lavoratori della *gig economy* italiana, gettando le basi per rivendicazioni più strutturate. In sostanza, prima ancora che il legislatore intervenisse, si è assistito in Italia a un peculiare processo di industrializzazione dal basso delle relazioni di lavoro di piattaforma, nel quale i lavoratori hanno preteso di essere riconosciuti come tali – e non come semplici utenti indipendenti della app – mobilitandosi per l'ottenimento di diritti fondamentali (Quondamatteo e Marrone 2023).

La pressione esercitata dalle lotte dei rider e l'eco mediatica da esse generata hanno spinto le istituzioni italiane ad adottare misure normative ad hoc. Nel settembre 2019 il governo è intervenuto con il Decreto-legge 101/2019, poi convertito con modifiche nella Legge n. 128/2019, noto anche come "decreto riders". Questo provvedimento ha rappresentato il primo tentativo organico di regolamentare il lavoro tramite piattaforma nel nostro ordinamento, introducendo alcune tutele minime per i ciclofattorini impiegati nella consegna a domicilio. In particolare, la legge ha previsto l'obbligo di garantire ai rider un compenso orario minimo (stabilendo il divieto di retribuzione esclusivamente a cottimo, salvo che in presenza di una componente oraria), oltre a estendere ad essi la tutela assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro

e alcune misure di welfare di base. Si trattava di un intervento parziale ma simbolicamente importante: per la prima volta il legislatore riconosceva che i lavoratori di piattaforma rientravano nell'alveo del diritto del lavoro e necessitavano di protezioni, sia pure adattate alla specificità del settore. Tuttavia, il decreto riders nasceva anche con alcuni compromessi e lasciava spazi di manovra: ad esempio demandava alla contrattazione collettiva tra le parti l'eventuale definizione di ulteriori condizioni applicabili ai rider, aprendo così la strada a sviluppi successivi sul piano negoziale.

Ed è proprio sul terreno della contrattazione collettiva settoriale che si è consumato in Italia uno dei nodi più controversi della vicenda *gig economy*. Nel 2020, anziché negoziare con i sindacati maggiormente rappresentativi un contratto collettivo che attuasse e migliorasse le tutele della legge 128/2019, le principali piattaforme di *food delivery* aderenti ad Assodelivery (tra cui Glovo, Deliveroo, Uber Eats ecc., con l'eccezione di Just Eat che si era sfilata) hanno sottoscritto un accordo collettivo separato con il sindacato UGL-Rider. Questo contratto Assodelivery-UGL (sottoscritto il 15 settembre 2020) ha fin da subito sollevato dure critiche da parte di giuristi, istituzioni e sindacati confederali, venendo bollato come un "contratto pirata" volto a cristallizzare il regime di falso lavoro autonomo invece di superarlo. In effetti, la scelta di UGL – sigla sindacale minoritaria, fino ad allora quasi assente nelle mobilitazioni dei rider – come controparte negoziale è apparsa funzionale agli interessi delle aziende: come emerso successivamente, l'UGL Rider difendeva posizioni sovrapponibili a quelle datoriali, arrivando persino a manifestare (nell'ottobre 2019) contro l'introduzione di un salario minimo orario e a favore del mantenimento del cottimo puro, allineandosi così alle piattaforme nel contestare il decreto 101/2019 (Martelloni 2021). Il contenuto stesso dell'accordo del 2020 conferma tali sospetti: esso riproduceva sostanzialmente le condizioni già previste nei contratti unilaterali

imposti dalle aziende di *food delivery*, senza introdurre quelle tutele essenziali che erano l'obiettivo delle lotte dei rider (Martelloni 2021). Come osservato in dottrina, nel "CCNL rider" firmato da Assodelivery-UGL mancavano tutele di importanza primaria – ad esempio ferie retribuite e congedi di malattia – e non era previsto alcun vincolo di malattia – e motivo per il recesso unilaterale di giustificato forma nei confronti del lavoratore (Martelloni 2021). In pratica, i rider continuavano a essere considerati lavoratori autonomi a esecuzione di consegna, con pochi miglioramenti pagati a fronte del precedente status quo, in apparente contrasto con lo spirito della legge 128/2019. La firma di questo accordo separato ha dunque segnato un momento di forte conflittualità istituzionale: da una parte le piattaforme cercavano di legittimare il modello di business esistente attraverso una contrattazione di comodo, dall'altra i sindacati confederali (CGIL, CISL, UIL) e le neonate organizzazioni di base dei rider denunciavano l'accordo come un tentativo di eludere la legge e di mettere il cappello sul settore escludendo i rappresentanti genuini dei lavoratori.

La vicenda ha avuto sviluppi importanti. Sul piano giuridico, i sindacati confederali hanno impugnato l'accordo Assodelivery-UGL dinanzi al Tribunale di Bologna, sostenendo che la sua sottoscrizione costituisse una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto mirata a impedire o limitare l'azione delle organizzazioni maggiormente rappresentative. Ebbene, con un'ordinanza storica (novembre 2020, confermata poi in appello nel 2021), la magistratura ha dato ragione ai ricorrenti: il Giudice del Lavoro ha ravvisato nella stipula di quel contratto una violazione dei diritti sindacali, sottolineando come l'UGL Rider mancasse dei più basilari indici di rappresentatività (assenza di una reale partecipazione a conflitti e vertenze sia prima sia dopo l'accordo) e come l'intesa fosse stata conclusa senza alcun coinvolgimento delle organizzazioni effettivamente attive nel settore (Martelloni

Nella sua pronuncia, il Tribunale di Bologna ha evidenziato che il sindacato firmitario era di fatto vicino alla controparte datoriale più che ai lavoratori – prova ne sia che prima di allora non risultavano vertenze collettive o individuali promosse in favore dei rider da parte di UGL, a differenza delle numerose mobilitazioni autorganizzate e delle azioni legali sostenute dai sindacati di base e confederali (Martelloni 2021). Il giudice ha inoltre osservato che l'accordo settoriale del 2020 ricalcava in larga parte le condizioni predisposte unilateralmente dalle imprese di *food delivery* e non assicurava una tutela effettiva ai lavoratori, configurandosi dunque come uno strumento aggirante la nuova normativa (Martelloni, 2021). Questi elementi hanno portato a dichiarare l'antisindacalità della condotta di Assodelivery/UGL, con l'ordine di cessare l'applicazione esclusiva di quell'accordo. Si è trattato di un precedente importantissimo: per la prima volta in Europa veniva sanzionato un tentativo di escludere le rappresentanze genuine dei lavoratori della *gig economy* mediante un simulacro di contrattazione collettiva. Un ulteriore segnale della dubbia legittimità di quell'operazione è giunto persino in sede europea: l'UGL Rider è stato escluso dal Comitato Economico e Sociale Europeo (dove era stato inizialmente ammesso su designazione governativa) proprio perché, alla luce di questa vicenda, non è stato ritenuto un rappresentante affidabile e indipendente dei lavoratori del settore (Martelloni 2021). In parallelo, va ricordato che non tutte le imprese hanno seguito la linea di Assodelivery: già nel 2021 la piattaforma Just Eat ha deciso unilateralmente di abbandonare il modello del lavoro autonomo e di assumere i rider come dipendenti, applicando un contratto collettivo (nel solco del CCNL Logistica) concordato con i sindacati maggioritari. Questo dimostra che esisteva ed esiste uno spazio per soluzioni diverse, e che la regolazione del lavoro di piattaforma è terreno di scontro tra approcci opposti: da un lato la normalizzazione delle tutele tramite

l'estensione delle regole del lavoro subordinato, dall'altro la tendenza a mantenere i lavoratori in un regime di eccezione privo di diritti, camuffato da autonomia contrattuale.

L'IMPATTO DELLA DIRETTIVA UE SUL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA DIGITALE

Mentre in Italia si svolgevano questi eventi, anche a livello europeo maturava la consapevolezza dell'urgenza di un intervento coordinato sulla *gig economy*. Diversi Paesi UE hanno affrontato il problema in ordine sparso – emblematico è il caso della Spagna, dove nel 2021 è entrata in vigore la cosiddetta *Ley Rider* che ha stabilito una presunzione legale di dipendenza per i fattorini, obbligando le piattaforme a regolarizzarli come dipendenti – ma tali iniziative unilaterali rischiavano di creare disparità nel Mercato Unico e incontravano la forte resistenza delle big tech. Per questo la Commissione Europea, dopo un processo di consultazione delle parti sociali su scala continentale, ha presentato il 9 dicembre 2021 una Proposta di Direttiva (COM(2021) 762) volta a “migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro tramite piattaforma”. Si tratta di una risposta istituzionale di ampio respiro, che mira a fissare standard minimi comuni per tutti gli Stati membri in materia di tutela dei lavoratori di piattaforme digitali, affrontando i nodi cruciali emersi dalle esperienze nazionali. Anzitutto, la proposta di direttiva introduce una presunzione legale relativa di subordinazione per i lavoratori di piattaforma: in altri termini, se ricorrono determinati indici (ad es. controllo significativo da parte della piattaforma sulle modalità di lavoro, vincoli riguardo l'orario o il comportamento, ecc.), il rapporto di lavoro si presume di natura dipendente e grava sulla piattaforma l'onere di provare l'eventuale genuina autonomia del lavoratore (Barbieri 2021). Questo meccanismo di *rebuttable presumption* risponde direttamente al problema della falsa autonomia: l'obiettivo è rovesciare l'onere probatorio che oggi pesa sul lavoratore (costretto a dover dimostrare di essere in realtà

un'eterogeneità) e fornire una cornice unificata che impedisca alle piattaforme di sfruttare sufficientemente le classificazioni giuridiche a proprio vantaggio. In secondo luogo, la direttiva europea affronta il tema inedito della funzione algoritmica del personale: vengono previsti obblighi di trasparenza sugli algoritmi utilizzati dalle piattaforme per assegnare compiti, valutare la performance o prendere decisioni che incidono sulle condizioni di lavoro, nonché diritti di informazione e consultazione per i lavoratori (e i loro rappresentanti) rispetto a tali sistemi di controllo automatizzato (Barbieri 2021).

Questo riconoscimento normativo dell'algoritmo come nuovo datore di lavoro virtuale è un aspetto di grande innovazione, che mira a temperare l'asimmetria informativa e di potere tra piattaforma e lavoratore: ad esempio, i rider e driver dovrebbero sapere secondo quali criteri un algoritmo li può escludere dalle chiamate o penalizzare nel ranking, e i sindacati potranno contrattare su questi aspetti esattamente come farebbero su orari o turni. In terzo luogo, la proposta di direttiva include disposizioni per aumentare la tracciabilità e trasparenza del lavoro tramite piattaforma a fini fiscali e contributivi (Ivi), cercando di evitare che il modello di business digital-platform possa fungere da zona franca rispetto agli obblighi previdenziali e assicurativi: le piattaforme dovranno comunicare alle autorità il numero di lavoratori impiegati, le ore lavorate e le remunerazioni, facilitando così il recupero di contributi e imponibili fiscali dovuti. Infine, il testo europeo prevede norme sull'applicazione effettiva delle nuove tutele e sui rimedi in caso di violazione: ad esempio, misure anti-aggiramento (per impedire che le piattaforme eludano la presunzione cambiando artificiosamente il modello contrattuale) e strumenti di ricorso accessibili per i lavoratori (incluse azioni collettive per contestare la propria classificazione).

È importante sottolineare che la genesi di questa direttiva ha visto posizioni molto distanti tra gli attori in campo, rispecchiando in

parte la polarizzazione già osservata in Italia. Le organizzazioni sindacali europee hanno fortemente sostenuto l'idea di una normativa vincolante che presupponesse la subordinazione dei lavoratori di piattaforma, rifiutando categoricamente l'ipotesi di introdurre un terzo status giuridico "ibrido" destinato al gig workers (Barbieri 2021). Quest'ultima idea – prospettata da alcuni come compromesso – risultava particolarmente sgradita ai sindacati (specie in paesi, come l'Italia, dove già si è dibattuto a lungo di parasubordinazione), perché temevano cristallizzasse un sotto-lavoro permanente con minori diritti. Viceversa, le associazioni datoriali e le piattaforme digitali hanno riconosciuto la necessità di affrontare alcune questioni (ad esempio fornire maggiori tutele contro gli infortuni, o garantire una qualche forma di welfare), ma si sono opposte a interventi che minassero la flessibilità del modello. In fase di consultazione, le imprese hanno spinto per soluzioni "soft" – codici di condotta volontari, chiarimenti giurisprudenziali – e hanno osteggiato l'automatismo di una presunzione di dipendenza, ritenendolo troppo rigido e potenzialmente dannoso per l'innovazione. Lo scontro tra queste visioni è emerso chiaramente anche in occasione dell'adozione della legge spagnola sui rider, quando reazioni molto contrastanti hanno attraversato l'Europa (Ivi). Alla fine, la Commissione ha optato per una proposta ambiziosa che recepisce gran parte delle istanze sindacali, pur cercando un equilibrio: ad esempio, la presunzione è *relativa* (dunque confutabile caso per caso) e basata su criteri, il che lascia margini alle piattaforme virtuose per dimostrare l'autonomia genuina; parimenti, l'accento sulla trasparenza algoritmica non impedisce l'uso di sistemi automatici, ma richiede che non restino un "black box" insindacabile.

In sintesi, il caso italiano e il contesto europeo mostrano due livelli interconnessi di risposta istituzionale alla sfida della *gig economy*. In Italia, si è avuta una *dialettica conflittuale* tra interventi legislativi parziali,

tentativo datoriali di autoregolazione vantaggiosa (come l'accordo Assodelivery-UGL) e contrattacco sindacale sia tramite le lotte sia nelle aule di giustizia. Questo ha prodotto alcuni avanzamenti (come l'estensione di tutele minime ai rider per via di legge, e il riconoscimento giudiziale del comportamento antisindacale delle piattaforme quando aggirano la rappresentanza) ma anche dimostrato i limiti di un approccio nazionale frammentato di fronte a imprese globali. A livello europeo, si va verso una cornice comune che possa armonizzare la tutela dei lavoratori di piattaforma nell'UE, evitando sia il dumping sociale sia l'incertezza giuridica. La proposta di direttiva COM(2021) 762, se adottata, costringerà anche l'Italia (così come gli altri Stati membri) a rivedere la propria legislazione in materia di gig economy, probabilmente rafforzando ulteriormente la posizione dei lavoratori (ad esempio imponendo un riesame delle partite IVA "etero-dirette" alla luce della presunzione di dipendenza). Va ricordato che il percorso per l'approvazione definitiva della direttiva europea è tuttora in corso e soggetto al negoziato politico: non sono mancate pressioni delle big tech per annacquare il testo, né divisioni tra Paesi più o meno propensi a normalizzare il settore. Eppure, il solo fatto che in pochi anni si sia passati dal considerare i rider come semplici "lavoretti" senza diritti a discuterne in una direttiva UE vincolante rappresenta una significativa vittoria del movimento dei lavoratori di piattaforma e dei loro alleati. Come evidenziano le ricerche, le lotte dei rider per il riconoscimento hanno funzionato da leva per costruire nuove relazioni industriali dal basso, aprendo spazi di dialogo e di contrattazione in un settore prima totalmente deregolamentato (Quondamatteo e Marrone 2023). In prospettiva, la sfida sarà dare attuazione effettiva a queste nuove norme e far sì che i lavoratori della gig economy non restino cittadini di serie B nel mondo del lavoro. Il caso italiano insegna che le leggi, da sole, non bastano se dall'altra parte vi è un modello di business estrattivo pronto a eluderle: servono anche un

forte protagonismo dei lavoratori, un sistema di relazioni industriali inclusivo e un coordinamento sovranazionale capace di far rispettare i diritti nell'economia digitale. L'Europa sembra aver imboccato questa strada, riconoscendo finalmente che dietro ogni algoritmo c'è un lavoratore e che la dignità del lavoro deve prevalere sulle astuzie contrattuali e tecniche del capitalismo di piattaforma.

CONCLUSIONE

L'analisi proposta in questo articolo si è basata su un punto nodale: la gig economy non costituisce un'anomalia né un semplice effetto collaterale dell'innovazione digitale, bensì l'ultima incarnazione di una traiettoria di lungo periodo del capitalismo industriale, nella quale la meccanizzazione ottocentesca, il fordismo e il toyotismo trovano oggi il loro corrispettivo nell'algoritmo proprietario.

Questa "falsa autonomia" genera una duplice frattura: economica, perché scarica su rider e driver i costi di inattività, manutenzione e pianificazione; politica, perché atomizza la classe lavoratrice, ostacolandone l'azione collettiva attraverso una gestione algoritmica che mutua dal taylorismo il controllo capillare, elevandolo però alla potenza dei big data. Ne deriva un regime di accumulazione che, dietro la retorica della flessibilità, ripropone dinamiche ottocentesche di cottimo e concorrenza al ribasso, esacerbate da un potere di mercato quasi monopolistico alimentato dal venture capital.

Sul piano normativo e giurisprudenziale, il decreto riders, la giurisprudenza di Torino e Bologna e, soprattutto, la proposta di direttiva europea COM(2021) 762 indicano una direzione: rovesciare l'onere della prova, illuminare la black box algoritmica e riconoscere la subordinazione di fatto quando gli indici di etero-organizzazione risultano presenti. Tuttavia, l'esperienza dell'accordo Assodelivery-UGL mostra come le piattaforme siano pronte a neutralizzare le conquiste normative mediante contratti di comodo e strategie di lobbying.