

Lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme digitali

di **Luca Barbieri**

Wolters Kluwer

Convenzione 193 dell'ILO

Lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme digitali

Luca Barbieri - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

A conclusione della 114ª sessione, lo scorso 20 giugno 2026 il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro ha adottato la **Convenzione 193** sul **lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme**, vincolante per i soli membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro. La Convenzione entrerà in vigore trascorsi dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Stati membri; per quanto concerne gli Stati membri, essa entrerà in vigore quando sia compiuto il dodicesimo mese dalla data di registrazione della ratifica.

In considerazione della varietà e mutevolezza del tessuto normativo che regola il lavoro svolto per il tramite di una piattaforma digitale, il presente intervento mira a ricostruire gli **elementi essenziali della disciplina** delineata dalla richiamata Convezione, individuando le **intersezioni** esistenti giudicate **di maggior rilievo sia con la legislazione europea che con il disciplinamento domestico** della materia che, come noto, già dedica al lavoro svolto mediante piattaforme digitali ***i)*** il Capo V-*bis* (Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ***ii)*** il Capo III (Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale) del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale» (1).

Tale primo nucleo normativo **anticipa** altresì **quanto più organicamente tentato dal Legislatore italiano in occasione della ratifica della Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024** relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (2).

Prescindendo, almeno per il momento, da quanto disposto dal D.Lgs. 2 novembre 2026, n. 208 (3) mediante il quale è stata recepita la richiamata Direttiva – e sullo schema del quale il Garante per la protezione dei dati personali ha reso apposito parere (favorevole) in data 16 settembre 2026 –, si profilano temi di rilievo ulteriori quando si esaminino anche solo alcune delle numerose correlazioni esistenti tra la Convenzione 193 e ***i)*** il Regolamento (UE) 2024/1689 del 13 giugno 2024 che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, ***ii)*** la legge 23 settembre 2025, n. 132, recante «Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale», e con essa ***iii)*** i decreti di adeguamento della legislazione domestica (4), e ***iv)*** l'art. 1-*bis* del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 («Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati»).

Non potendo qui, per ovvie ragioni, svolgere un esame organico delle disposizioni contenute nella Convenzione 193, il presente intervento offre una prima analisi con riguardo a ***i)*** l'impianto definitorio, ***ii)*** i principi e diritti fondamentali

(1) Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

(2) Sia consentito il rinvio a L. Barbieri, *Piattaforme digitali: organizzazione del lavoro e gestione algoritmica*, in *Dir. prat. lav.*, 2026, 5, pagg. 283 ss.

(3) «Attuazione della Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 266, serie generale, del 2 novembre 2025, in vigore dal 2 dicembre 2026.

Oltre che recepire la Direttiva (UE) 2024/2831, il D.Lgs. 2 novembre 2026, n. 208 è chiamato a realizzare una compiuta, e affatto semplice, integrazione con le disposizioni dettate in materia di lavoro per il tramite di una piattaforma digitale sia dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che dal D.L. 30 aprile 2026, n. 62. Il raccordo deve altresì intendersi esteso ai più recenti D.Lgs. 9 settembre 2026, n. 160 e D.Lgs. 7 ottobre 2026, n. 179.

(4) Trattasi del D.Lgs. 9 settembre 2026, n. 160, in vigore dal 30 settembre 2026, e del D.Lgs. 7 ottobre 2026, n. 179, in vigore dal 23 ottobre 2026.