Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 59-80

La protección de los jóvenes en la gig economy italiana: vacíos y reformas pendientes a la luz de la Directiva (UE) 2024/2831[1]

Protecting young people in the Italian gig economy: gaps and pending reforms in light of Directive (EU) 2024/2831

Giuseppina Pensabene Lionti *Profesora Titular de Derecho del Trabajo*
Universidad de Padua
https://orcid.org/0000-0002-5553-3766

Sumario

1. **Premisa**
   1.1. El contexto de la *gig economy* en Italia: ventajas y desventajas para los jóvenes
2. **El sistema de tutelas dibujado por la directiva (UE) 2024/2831**
   2.1. La presunción legal de subordinación
   2.1.1. La gestión algorítmica de las relaciones laborales como instrumento de protección, también de los datos personales
3. **La armonización de la Directiva con las medidas de tutela de la Unión Europea dirigidas específicamente a los jóvenes**
4. **Vacíos y reformas pendientes en Italia: ¿Qué perspectivas de futuro pueden esperarse para los jóvenes nativos digitales?"**
5. **Bibliografía**

Cita Sugerida: PENSABENE LIONTI, G.: «La protección de los jóvenes en la gig economy italiana: vacíos y reformas pendientes a la luz de la Directiva (UE) 2024/2831». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 59-80.

[1] Este trabajo ha sido fruto de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos que siguen: Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *"La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica"*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; y Proyecto de I+D+i *"Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales"* (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga; así como del Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) *"Economía y fiscalidad frente al envejecimiento poblacional"*; y del Instituto Universitario de Investigación sobre *"Juventud, Mercado de Trabajo Inclusivo y Protección Jurídico-Social y Económica"* de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

Resumen

A través del examen de las principales medidas de protección del trabajador digital introducidas por la Directiva (UE) 2024/2831, el ensayo pretende demostrar la existencia de algunas lagunas normativas en el ordenamiento jurídico italiano con respecto a la protección de quienes trabajan en el sistema de la gig economy. En particular, la autora, tras armonizar la normativa introducida por la mencionada Directiva con las políticas europeas en materia de empleo juvenil, centra un enfoque en las principales vulnerabilidades de los jóvenes trabajadores en el mercado laboral digital, proponiendo algunas posibles soluciones desde una perspectiva de jure condendo.

Palabras clave

gig economy; digitalización; jóvenes; trabajadores; transparencia; presunción; subordinación; gestión algorítmica; salud; seguridad; trabajo; representación sindical; negociación colectiva; nativos digitales

Abstract

Through the examination of the main protective measures for the digital worker introduced by Directive (EU) 2024/2831, the essay aims to demonstrate the existence of certain regulatory gaps in the Italian legal system with regard to the protection of those working within the gig economy framework. In particular, the author, after harmonizing the rules introduced by the aforementioned Directive with European policies on youth employment, focuses on the main vulnerabilities of young workers in the digital labor market, proposing some possible solutions for the future.

Keywords

gig economy; digitalization; youth; workers; transparency; presumption; subordination; algorithmic management; health; safety; work; trade union representation; collective bargaining; digital natives

1. PREMISA

En el ámbito del derecho laboral, la digitalización plantea, entre otros, el problema de la discrepancia entre el uso cotidiano de las plataformas digitales y una regulación que aún resulta escasa. Dentro de este amplio fenómeno, el presente estudio pretende centrar la atención en la protección, prevista por el ordenamiento jurídico italiano, del joven trabajador digital. En particular, se demostrará que, en el ámbito de la tutela del trabajo mediante plataformas digitales, se han dado algunos avances, pero aún es necesario recorrer un camino considerable para subsanar significativas lagunas normativas. Se hace referencia, en particular, a la reforma aún pendiente en Italia para la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el llamado "trabajo a través de plataformas digitales". En efecto, esta normativa constituye un hito fundamental en el proceso de afirmación de un derecho laboral digital europeo, pero quizás no todavía en el de un derecho laboral digital italiano.

1.1. El contexto de la *gig economy* en Italia: ventajas y desventajas para los jóvenes

En respuesta a la crisis económico-financiera de 2008, se consolidó también en Italia el modelo de la *gig economy*, es decir, un modelo económico caracterizado por una notable flexibilidad (por no decir precariedad), basado en trabajos temporales, ocasionales o freelance, gestionados mediante plataformas digitales (aplicaciones o sitios web) que conectan de forma directa la oferta y la demanda de trabajo[2]. Esta nueva modalidad de intercambio de bienes y servicios permite, a través de una plataforma digital, que un usuario solicite un bien o un servicio y lo obtenga en tiempo real. En particular, dicho modelo adopta dos formas[3]. La primera es el *crowdwork*, en el que el reclutamiento[4], la gestión y la prestación laboral se desarrollan íntegramente en línea, mediante plataformas que conectan un número indeterminado de contratantes y prestadores. La segunda corresponde al trabajo *on-demand* mediante aplicaciones, en el que únicamente la fase de reclutamiento y gestión se realiza digitalmente, mientras que la prestación es física y personal, como ocurre con los repartidores en bicicleta del sector de *food delivery*. El trabajo mediante plataformas digitales presenta una elevada heterogeneidad entre los trabajadores implicados, con intereses diferenciados en función de si la actividad desarrollada a través de la plataforma constituye la única o principal ocupación, o, por el contrario, una actividad secundaria[5]. No obstante, una parte considerable, y en gran medida mayoritaria, de los trabajadores digitales en Italia está constituida por jóvenes y se concentra principalmente en la actividad de entrega de comida a domicilio en los centros urbanos (los denominados *riders*)[6]. Lo anterior conduce a reflexionar sobre las trayectorias profesionales futuras y sobre su marcada

[2] *Vid.*, entre otros, AA.VV.: *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, Giappichelli, 2022; Novella, M. - Tullini, P.: *Lavoro digitale*, Torino, Giappichelli, 2022; Lo Faro, A.: *New Technology and Labour Law. SelectedTopics*, Torino, Giappichelli, 2023.

[3] Mastinu, E.: "Subordinazione, incentivazione, reputazione nel lavoro nell'impresa digitale", en VV.AA.: *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Loi, P. (dir.), Napoli, 2021, p. 124.

[4] *Vid.* Ginès i Fabrellas, A.: "Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 01 settembre 2018, p. 754.

[5] Según una investigación reciente del INAPP, los trabajadores en plataformas digitales en Italia ascienden a aproximadamente 570.000, de los cuales alrededor de 274.000 desarrollan dicha actividad como ocupación principal, 139.000 como actividad secundaria y 157.000 de manera ocasional.; vid. INAPP ("*Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche*"), *comunicación del 4 de enero de 2022*, cit. por Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 2, 2022, p. 2.

[6] *Ibidem*, donde se cita Assodelivery (asociación empresarial que representa en Italia a las principales empresas del sector) según la cual aproximadamente 30.000 son los *riders* que prestan dicha actividad. Naturalmente, el fenómeno del trabajo mediante plataformas digitales es mucho más amplio y merece ser objeto de específica regulación.

discontinuidad, también con el fin de determinar si concurren o no los presupuestos necesarios para garantizar un contexto laboral sostenible[7].

En efecto, son los jóvenes quienes resultan más atraídos por el trabajo ofrecido en el ámbito de la nueva *gig economy*, por diversas razones. En primer lugar, la difusión capilar de la tecnología en el mundo del trabajo permite reducir —cuando no, en ocasiones, eliminar— los costes de intermediación entre empleador y trabajador. En segundo lugar, la conexión digital posibilita un encuentro inmediato entre la oferta y la demanda de trabajo, así como una satisfacción igualmente inmediata de las necesidades subyacentes a la solicitud de la obra o del servicio por parte del consumidor. Por último, los jóvenes buscan el mayor grado posible de flexibilidad laboral para poder conciliar el empleo *on demand* con otros trabajos presenciales, o bien con compromisos de estudio, o incluso con la necesidad de destinar parte de su tiempo a actividades de ocio, aficiones y deporte.

El trabajo mediante plataformas digitales, en efecto, devuelve al joven la percepción de no encontrarse desempleado, al representar una fuente de ingresos, pero, al mismo tiempo, le hace sentirse libre de vínculos laborales más estrictos, también en términos de jornada laboral.

Estas nuevas formas de trabajo, sin embargo, presentan también una amplia serie de desventajas para los jóvenes, lo que alimenta el debate actual sobre la necesidad de una mayor regulación destinada a proteger a los trabajadores digitales. El principal problema radica en que estos últimos son empleados únicamente de manera esporádica, como indica, por lo demás, la propia expresión *gig economy*, traducida al italiano como "*economía de los lavoretti" (trabajitos).*

El de los *gig workers*, es decir, no puede —a día de hoy— considerarse un trabajo propiamente dicho, sino más bien, precisamente, un "trabajito" [8], que presupone una ocupación *one-off* y una remuneración precaria por cada encargo individual. A ello se añade que, para el desempeño de estos trabajos ocasionales, los jóvenes no aspiran a perfeccionar competencias específicas, dado que se trata, en realidad, de tareas generalmente comunes (como las actividades de entrega y recogida de comida). Esta circunstancia puede desincentivar de manera significativa la sana ambición de los jóvenes de mejorar profesionalmente y de emprender itinerarios formativos serios en el ámbito laboral, condición esta última necesaria también para el incremento de la calidad del servicio prestado a los usuarios.

El fenómeno descrito constituye, por tanto, la principal desventaja para el joven trabajador digital porque conlleva, de forma encadenada, una serie de efectos negativos de notable relevancia: la sustancial ausencia de protección social; el consiguiente aumento de la precarización; la inestabilidad de las relaciones laborales; la excesiva injerencia de la gestión algorítmica de la relación de empleo en la esfera personal del trabajador; la falta de una tutela antidiscriminatoria adecuada frente a un empleador que, por su naturaleza digital, carece de cualquier forma de empatía.

A este respecto, basta recordar que todas las decisiones relativas a las trayectorias profesionales de los *gig workers* son adoptadas por los algoritmos que sustentan el funcionamiento de las plataformas, los cuales deciden exclusivamente mediante el procesamiento de datos, sin ningún tipo de reflexión adicional que vaya más allá de dicho automatismo[9]. Esta circunstancia no solo plantea un problema de falta de objetividad y meritocracia en la progresión profesional del trabajador digital, sino que

[7] *Vid.* Comandè, D.: "Grande è la confusione sotto il cielo" dei rider: strategie sindacali e chiavi di accesso alle tutele giudiziali", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 4, 2023, p. 559.

[8] A este respecto, siempre actuales resultan las reflexiones de Ferrante, V.: "Il cumulo dei *lavoretti*: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?", *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2018, pp. 632 ss.

[9] Además, como es bien sabido, todo ello sucede incluso en el caso de plataformas que, en la actualidad, representan grandes y consolidadas realidades empresariales, ampliamente conocidas, como, por ejemplo, Glovo, Deliveroo, Foodora o Uber.

también revela una significativa laguna regulatoria en materia de protección antidiscriminatoria respecto de los datos que son introducidos automáticamente en las plataformas en función de los algoritmos[10]. Estos últimos, en efecto, clasifican a los trabajadores esencialmente sobre la base de un doble criterio: por un lado, el *rating* reputacional (esto es, las valoraciones emitidas por los usuarios) y, por otro, el tiempo de conexión del trabajador digital. Ambos criterios orientan, en última instancia, las decisiones adoptadas por la plataforma en relación con la gestión tanto de los *insiders* como de los *outsiders*. En otros términos, el algoritmo procesa de este modo cualquier fase de la relación laboral, desde la asignación de tareas hasta la imposición de sanciones, que incluso pueden tener carácter expulsivo. El algoritmo, en efecto, despide al joven trabajador digital simplemente eliminando su perfil de la plataforma correspondiente.

De este modo, se han producido situaciones en las que un trabajador ha sido despedido por no encontrarse conectado, por ejemplo, porque estaba ejerciendo su derecho, constitucionalmente garantizado, a la huelga[11]. Ello se debe a que, en ausencia de supervisión humana, el algoritmo no es capaz de distinguir entre los distintos matices de la información que procesa[12]. Este escenario pone de relieve la necesidad de un renovado esfuerzo regulador orientado a integrar el trabajo mediante plataformas digitales dentro de un marco jurídico capaz de conjugar la innovación tecnológica con las garantías fundamentales[13], evitando que la flexibilidad económica se traduzca en una desregulación social[14].

Y esta reflexión, que nos concierne a todos, no puede sino comenzar precisamente por los jóvenes.

2. EL SISTEMA DE TUTELAS DIBUJADO POR LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831

Para dar continuidad a las reflexiones desarrolladas en el apartado precedente, se adopta ahora un punto de vista privilegiado: el de la Directiva (UE) 2024/2831, aprobada por el Parlamento Europeo y el Consejo el 23 de octubre de 2024. En efecto, gracias a este acto normativo, la Unión Europea ha dado un paso significativo en el refuerzo del sistema de tutela del trabajador digital, introduciendo un conjunto de disposiciones que podrían contribuir asimismo a garantizar un futuro más sostenible para los jóvenes.

Por primera vez, el trabajo digital es objeto de una regulación orgánica[15] mediante un acto normativo que, a partir del 2 de diciembre de 2026, será aplicable también a las relaciones contractuales ya en curso[16].

---

[10] Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intellingence on Work*, CLEUP, Padova, 2025.

[11] La Tegola, O.: "Il conflitto collettivo nell'era digitale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 01 settembre 2020, p. 638.

[12] Mazzucca, J.: "L'intelligenza artificiale del diritto. Luci e ombre del ragionamento algoritmico", en *Ragion Pratica*, 2024, núm. 1, pp. 242-243.

[13] *Vid.*, *amplius*, Treu, T.: "Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy", en *Biblioteca '20 Maggio'*, 2/2017, pp. 136 ss.

[14] Gragnoli, E.: "Il rapporto di lavoro, le decisioni automatiche e i loro limiti. La regolazione di fenomeni incomprensibili", en VV.AA.: *Intelligenza artificiale e diritto*, D'Aloia, A. (dir.), Milano, Franco Angeli, 2022, p. 470.

[15] Cangemi, V.: "Trasparenza nel rapporto e trasparenza dei mercati del lavoro nell'orizzonte della sostenibilità e della inclusione lavorativa. La trasparenza dei sistemi decisionali automatizzati nel contesto lavorativo. Un'analisi giurisprudenziale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 01 dicembre 2024, pp. 927 ss.

[16] Lai, M.: "Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali", *Working Paper Adapt*, 5, 2025, pp. 4 ss.

A este respecto, no obstante, resulta necesario realizar algunas precisiones. En primer lugar, no se trata de una normativa surgida de manera repentina, sino del resultado de un largo y complejo proceso de negociación, que se ha prolongado durante más de dos años y medio. Este dato merece ser subrayado, en cuanto pone de manifiesto la dificultad de conciliar las exigencias de protección social con la flexibilidad económica que caracteriza al capitalismo digital. En segundo lugar, si bien en Italia se ha iniciado formalmente el proceso de transposición de la citada directiva, esta aún no ha sido plenamente aplicada[17].

No obstante lo anterior, llevar a cabo un análisis de las lagunas normativas y de las reformas pendientes en materia de tutela de los jóvenes trabajadores digitales a la luz de la directiva puede resultar metodológicamente útil, tanto para identificar qué medidas de protección, entre las previstas por el derecho laboral de la Unión Europea, han sido ya reconocidas en Italia (incluso a través de la jurisprudencia), como para considerar aquellos objetivos que aún deben alcanzarse, proponiendo así posibles mejoras desde una perspectiva *de iure condendo*.

La directiva, en efecto, aborda la doble exigencia prioritaria que desde hace tiempo ha centrado el debate en esta materia, también en Italia: el refuerzo de las garantías jurídico-laborales de los trabajadores digitales y la protección de su privacidad en un sentido amplio. Estos objetivos hunden sus raíces en los principios generales establecidos por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea[18].

Desde esta perspectiva, se comprende cómo la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas mediante plataformas digitales va necesariamente acompañada del fortalecimiento de la protección de sus datos personales, en respeto de los principios de transparencia, privacidad, proporcionalidad y no discriminación[19]. Asimismo, desde este enfoque, la cuestión de la dignidad del trabajador —y, en particular, del joven trabajador— deja de plantearse únicamente en términos de garantía social, para adquirir también relevancia en relación con la gestión y delimitación del poder informativo y de control ejercido a través de procesos decisionales automatizados.

El derecho del trabajo, por tanto, también en este ámbito, adquiere un carácter transversal y se entrelaza inevitablemente con un sistema más amplio de derechos de la persona, que debe ser analizado desde una dimensión completamente específica: la digital.

2.1. La presunción legal de subordinación

Un primer instrumento de tutela introducido por la Directiva, en consonancia con la jurisprudencia desarrollada en la materia por el Tribunal de Justicia[20], es la presunción legal de subordinación, expresada tanto de manera indirecta, mediante un ámbito de aplicación particularmente amplio de la normativa pertinente, como de forma directa, gracias a la previsión explícita según la cual, en presencia de ciertos elementos, la relación se presume, *iuris tantum*, subordinada.

[17] En particular, la directiva ha sido incluida en la Ley de Delegación Europea 2024 (Ley n.º 91/2025) a efectos de su incorporación al ordenamiento jurídico italiano; sin embargo, todavía se espera la adopción de un decreto legislativo nacional que permita la aplicación efectiva de las medidas legislativas específicas previstas en la misma dentro del plazo de transposición establecido (2 de diciembre de 2026).

[18] A este respecto, cabe recordar, por un lado, el artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b), TFUE, que fundamentan la competencia de la Unión en materia de política social y condiciones de trabajo; y, por otro, el artículo 16, apartado 2, TFUE, relativo a la protección de los datos personales.

[19] Para una visión general de estos principios laborales, vid. Pisani, C., Proia, G. y Topo, A.: *Privacy e lavoro,* Milano, Giuffrè, 2022.

[20] Y también con los principios elaborados por la Comisión europea, vid. Alaimo, A.: "Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 01 giugno 2022, p. 639.

En particular, con respecto a la modalidad indirecta de expresión de esta presunción, cabe señalar que el ámbito de aplicación de la Directiva es deliberadamente amplio. El art. 1, en efecto, extiende su ámbito de aplicación a «todas las personas que realizan un trabajo mediante plataformas digitales que tienen, o que, en función de una evaluación de los hechos, se considera que tienen, un contrato o una relación laboral». Esta previsión permite —siguiendo aquellas inclinaciones comunitarias que se remontan ya al Libro Blanco de 2001[21]— superar aquella rígida dicotomía entre subordinación y autonomía que corre el riesgo de quebrantar el principio fundamental de la prevalencia del modo concreto de configuración de la relación laboral sobre el *nomen juris* atribuido por las partes; principio que se erige precisamente como garantía de una tutela efectiva del trabajador, y no únicamente formal.

De este modo, el legislador comunitario parece plantearse nuevamente una cuestión "tradicional": la de la endémica asimetría contractual entre las dos partes de una relación laboral, insertándola, sin embargo, en el contexto histórico contingente que afecta, en primer lugar, precisamente a los jóvenes como nativos digitales. En otras palabras, el joven trabajador digital puede encontrarse en una situación fáctica de dependencia socioeconómica respecto de la plataforma[22], independientemente de la calificación jurídica que la relación laboral presente en su forma.

Esta perspectiva tiende a privilegiar la tutela efectiva del trabajador digital frente a la meramente formal, aplicando el principio del «primado de la realidad» ya afirmado, a nivel supranacional[23], por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación n.° 198 de 2006 sobre la relación laboral.

Además, este nuevo enfoque conduce al legislador euro-unitario a reconocer de manera también directa la presunción de subordinación[24], disponiendo, en el art. 5 de la mencionada Directiva, que, cuando surjan elementos fácticos indicativos de dirección o control —según el derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes— se presume que la relación laboral es de trabajo por cuenta ajena, salvo prueba en contrario por parte de la plataforma.

Se trata, por tanto, de una evidente medida de tutela[25], dado que el desplazamiento del centro de atención del dato formal al sustancial no posee un valor meramente simbólico, sino que da lugar, en términos técnico-jurídicos, a una inversión de la carga de la prueba. En definitiva, aquel principio consolidado en la praxis jurisprudencial de diversos países, entre ellos Italia (desde la afirmación de la llamada «*tassatività o indisponibilità del tipo contrattuale*»)[26], se transforma ahora en una regla general de derecho positivo, válida para todos los Estados miembros de la Unión Europea, con el fin de garantizar un nivel mínimo de tutela a todos los trabajadores en el contexto digital, independientemente de la forma adoptada por la correspondiente relación contractual.

---

[21] Proia, G.: "Marco Biagi e il "Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2020.

[22] *Vid.*, *amplius*, Voza, R.: "Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT,* núm 336, 2017; Treu, T., "Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy", *Lavoro e diritto*, 2017, p. 2.

[23] Aloisi, A., Rainone, S. y Countouris, N.: "An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"", *ILO Working papers*, 2023.

[24] Perulli, A.: "La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 2, 01 giugno 2024, p. 173;

[25] Ferrante, V.: "La nozione di lavoro subordinato nella direttiva 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme", *WP CSDLE "Massimo D'Antona",* núm. 158, 2022.

[26] A partir de la sentencia della *Corte Costituzionale* de 31 de marzo de 1994, n° 115, según la cual, básicamente, el principio de indisponibilidad del tipo negocial impide a las partes modificar la naturaleza jurídica esencial del vínculo laboral mediante acuerdos privados; buscando dicho principio preservar la tutela mínima del trabajador frente la asimetría de poder en la negociación.

No obstante, se mantiene firme, como ha sido afirmado correctamente[27], que aunque la presunción legal de subordinación pueda resultar útil para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores errónea o abusivamente calificados como autónomos, «quedan, sin embargo, excluidas todas aquellas hipótesis intermedias o actividades de trabajo genuinamente autónomas, no ajenas a situaciones de explotación o de autoexplotación, que también necesitan tutela, al menos en el plano de los derechos fundamentales». De hecho, en Italia, «en lo que respecta a las colaboraciones coordinadas y continuas, se prevé una protección relativa a la maternidad, los permisos parentales, las prestaciones por desempleo y la seguridad en el trabajo; mucho menos en lo que concierne a las políticas activas de empleo y a la protección social contributiva. En cambio, la tutela de las colaboraciones ocasionales es casi totalmente inexistente»[28].

2.1.1. La gestión algorítmica de las relaciones laborales como instrumento de protección, también de los datos personales

Un segundo instrumento de tutela está previsto en el Capítulo III de la Directiva 2024/2831, dedicado a la «gestión algorítmica» de las relaciones laborales. Este instrumento reviste una especial relevancia en la medida en que tiene por objeto afrontar la delicada cuestión de la relación entre la gestión de la automatización decisional y la protección de los derechos fundamentales de la persona. En efecto, aun no siendo humano, el algoritmo gobierna de facto la totalidad de la relación de trabajo: desde el reclutamiento, pasando por la evaluación del rendimiento laboral, hasta la extinción del correspondiente contrato de trabajo.

Por ello, el legislador de la Unión considera fundamental reconducir el poder que este mecanismo atribuye, *de facto*, al algoritmo dentro de un aparato regulatorio que se desarrolle en los límites de la legalidad, la transparencia y la responsabilidad jurídica, así como, sobre todo, de la protección de la libertad, la dignidad humana y la igualdad de los trabajadores digitales. A tal fin, la Directiva impone a las plataformas empleadoras obligaciones específicas de información, evaluación y supervisión humana.

En particular, recae sobre el empleador la obligación de informar de manera clara y comprensible a los trabajadores acerca del uso de sistemas automatizados de seguimiento, supervisión y evaluación de la ejecución de la prestación laboral, así como de toma de decisiones sobre aspectos significativos de las correspondientes condiciones de trabajo, tales como, por ejemplo, el acceso a los encargos laborales, los ingresos de los trabajadores de plataformas digitales, su salud y seguridad en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la limitación, suspensión o cierre de su cuenta (art. 9). En concreto, se reconoce a los trabajadores digitales el derecho a solicitar y recibir una explicación por parte de las plataformas digitales en relación con las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados[29].

Esta tutela se ve reforzada por la posibilidad de que los trabajadores de plataformas se dirijan a una persona de contacto designada por la propia plataforma a fin de entablar un contraste dialéctico en cuyo marco puedan aclararse los hechos, las circunstancias y los motivos de las decisiones empresariales. Asimismo, la referida previsión permite salvaguardar el principio general de contradicción que, hasta ahora, parecía prácticamente negado a los trabajadores digitales. En efecto, estos últimos, cuando no consideren satisfactoria la explicación recibida, pueden solicitar una

[27] Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", cit., p. 3.

[28] *Ibidem*.

[29] Al respecto, cabe destacar que se trata de decisiones que, como se ha señalado, pueden incidir de manera significativa en sus condiciones de trabajo. Baste pensar, a este respecto, en el caso del cierre repentino de la cuenta del trabajador digital o en el supuesto en que este no sea retribuido por la plataforma por el trabajo realizado.

revisión alegando la vulneración de sus derechos. La garantía del derecho de contradicción resulta fundamental y se erige en salvaguarda del más amplio principio de transparencia que informa el conjunto de la normativa.

Estas previsiones se sitúan, además, en línea con el régimen de protección establecido por los principales instrumentos normativos europeos en la materia, tales como el Reglamento de la UE sobre Inteligencia Artificial (AI Act) —en vigor desde el 1 de agosto de 2024—el Reglamento (UE) 2016/679 (en adelante, GDPR) relativo a la protección de los datos personales y la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea. Más aún, como ya se ha observado, la Directiva 2024/2831 no solo dialoga con el GDPR, sino que parece incluso superar sus límites, al concebir la protección de los datos personales no como un fin en sí mismo, sino como un instrumento de garantía de derechos sociales y de dignidad profesional. En este sentido, se ha señalado que «el dato personal ya no es únicamente un elemento de privacidad, sino un componente constitutivo de la subjetividad laboral: la gestión del dato pasa a formar parte integrante de la gestión del trabajo».

Lo anteriormente expuesto parece verse corroborado por la previsión conforme a la cual el empleador debe llevar a cabo regularmente —y, en todo caso, cada dos años— una evaluación de impacto sobre el tratamiento de los datos personales y sobre los efectos que dichos sistemas producen en las condiciones de trabajo (art. 10). Dicha evaluación se basa en un criterio que va más allá del subyacente al GDPR, puesto que no se limita a prevenir abusos, sino que pretende garantizar la no discriminación y la igualdad de trato, evitando que —como ha ocurrido con frecuencia— el algoritmo se convierta en un instrumento de discriminación indirecta. Asimismo, se establece que no deben tratarse datos personales que no sean estrictamente necesarios para la ejecución del contrato de trabajo. Además, se prevé que toda esta información deba ponerse a disposición, previa solicitud, también de las autoridades nacionales de trabajo y de los representantes de los trabajadores de las plataformas digitales.

Se contempla, por tanto, un seguimiento humano y una evaluación periódica del impacto de las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados sobre las condiciones de trabajo, con especial atención a los riesgos para la seguridad y la salud, física y mental, de los trabajadores de plataformas digitales (art. 7).

La introducción del principio de supervisión humana sobre las decisiones algorítmicas constituye probablemente la previsión más significativa desde el punto de vista ético y axiológico; dimensión esta última que —como es sabido— representa la savia vital de todo ordenamiento laboral (italiano y europeo), el cual se fundamenta en la centralidad de la persona humana en cualquier contexto económico-productivo, con mayor razón cuando este es digital y automatizado (art. 11).

2.1.1.1. La tutela de la salud y seguridad del trabajador digital y el delicado deslinde entre subordinación y autonomía a efectos de su aplicación

Un aspecto adicional e imprescindible al que la Directiva dedica una protección específica es el relativo a la tutela de la salud y la seguridad del trabajador digital. En particular, la obligación empresarial de seguridad se impone también a las plataformas digitales, las cuales deben evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que derivan directamente del funcionamiento de los sistemas automatizados de toma de decisiones y de supervisión de las plataformas. En otras palabras, es obligatorio garantizar que dichos sistemas no ejerzan de ningún modo una presión indebida sobre los trabajadores ni pongan de otro modo en riesgo su salud física y mental.

No obstante, estas disposiciones no se aplican a las "personas que realizan un trabajo mediante plataformas digitales y que no tienen un contrato de trabajo ni una relación laboral". En otros términos, las directivas comunitarias en materia de salud y seguridad en el trabajo se refieren únicamente al trabajo subordinado. Y ello a pesar de la amplia definición de "trabajador" existente al menos desde la entrada en vigor de la Directiva marco n.º 89/391/CEE, según la cual "trabajador" es "cualquier persona empleada por un empleador, incluidos los becarios y aprendices, con exclusión de los trabajadores domésticos" (art. 3, letra a) [30].

Sobre este punto, la doctrina es efectivamente controvertida. Por un lado, no faltan quienes subrayan la falta de razonabilidad de dicha exclusión, especialmente respecto de aquellos trabajadores para los cuales la actividad en plataformas digitales representa la principal fuente de ingresos, extendiéndose, en consecuencia, la inestabilidad económica a otras condiciones de trabajo hasta comprender también los perfiles relacionados con la salud y la seguridad[31].

En este sentido, la condición psicofísica del joven trabajador digital parece aún más en riesgo, dado que los jóvenes, impulsados por su endémica falta de prudencia y orientados a encontrar oportunidades adicionales de trabajo que compatibilizar con las ya existentes, podrían verse llevados a reducir los costes de los instrumentos de trabajo que deben utilizar, exponiéndose así a mayores riesgos para su propia salud y seguridad. Asimismo, la ausencia de reglas fijas sobre el horario de trabajo puede inducir al joven trabajador a excederse en los tiempos de trabajo[32], con repercusiones directas no solo sobre su propia salud, sino también (por ejemplo, en el caso de los riders) sobre la seguridad de los clientes y de terceros.

Por otro lado, sin embargo, podría sostenerse que la elección del legislador euro-unitario parece alinearse con aquella orientación consolidada que, sustancialmente, más que dirigirse al reconocimiento de nuevas categorías de destinatarios de las tutelas en materia de salud y seguridad más allá de la subordinación, busca reforzar los mecanismos de correcta calificación de la relación laboral, precisamente con el fin de evitar fenómenos de falsa autonomía. En este sentido, el enfoque adoptado por la Directiva (UE) 2024/2831 podría no resultar disonante respecto del sistema delineado en Italia por el Texto Único en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores (Decreto Legislativo de 9 de abril de 2008, n.º 81), que, de algún modo, admite la distinción entre trabajo subordinado y trabajo autónomo a efectos del reconocimiento de la correspondiente tutela. Esta última, de hecho, mientras se atribuye plenamente a los trabajadores subordinados, no lo es a los trabajadores autónomos. En una relación de trabajo subordinado, en efecto, recaen sobre el empleador

[30] A esto se suman las directrices europeas sobre la extensión de las protecciones en materia de salud y seguridad también a los trabajadores autónomos. En este sentido, véase la Recomendación del Consejo Europeo de 18 de febrero de 2003, n. 2003/134/CEE.

[31] Dagnino, E.: "Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy", *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, pp. 145 y ss.

[32] A este respecto, cabe recordar que el acuerdo integrativo suscrito en 2025 entre Everli S.p.A. y las organizaciones sindicales Nidil-Cgil, Felsa-Cisl y Uiltemp representa un importante avance en la regulación del trabajo autónomo en el sector del *e-grocery*, en particular en lo que atañe a la figura del *shopper*. Dicho acuerdo, que se inserta en un marco de negociación colectiva articulada, define con claridad las actividades del *shopper*, distinguiéndolo del *rider*, y establece un sistema específico de garantías, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo, no plenamente reguladas por el Decreto Legislativo n.º 81/2015.
En particular, entre las medidas más relevantes se encuentran la limitación del número de franjas horarias reservables con el fin de evitar el autoexplotación, la posibilidad de suspender la cuenta sin previo aviso en casos excepcionales, y la previsión de reconocimientos médicos obligatorios a cargo de la plataforma, si bien con la obligación de reserva por parte del *shopper*. Estas disposiciones tienen como finalidad proteger la salud psicofísica de los trabajadores autónomos, a menudo expuestos a riesgos organizativos y psicosociales característicos del trabajo a través de plataformas digitales. Sobre esta cuestión, véase Capponi, F.: "Collaborazioni e tutele prevenzionistiche: gli accordi collettivi nel settore dell'e-grocery tra misure conciliative e sorveglianza sanitaria", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2025, p. 871.

una serie de obligaciones específicas, tales como la evaluación de riesgos, la prevención, la formación y la vigilancia sanitaria. Por el contrario, los trabajadores autónomos, aun no estando totalmente excluidos del ámbito de la normativa preventiva, se benefician de una tutela atenuada y residual, esencialmente centrada en obligaciones de autoprotección y en la posibilidad de acceder, a su propio cargo, a formación y vigilancia sanitaria[33].

Asume un papel central, también en el derecho interno, el mecanismo de atracción a la disciplina del trabajo subordinado de las colaboraciones hetero-organizadas a que se refiere el art. 2 del Decreto Legislativo n.º 81/2008, que comporta la aplicación íntegra de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este esquema encuentra un evidente paralelismo en la presunción de relación laboral introducida por la Directiva (UE) 2024/2831, la cual opera como instrumento de contraste frente a la calificación meramente formal de relaciones que, en la práctica, presentan caracteres de subordinación. En definitiva, no debería sorprender que tanto la disciplina europea como la italiana predispongan un modelo de tutela de la salud y la seguridad que no se extiende automáticamente al trabajador autónomo en cuanto tal, sino que se activa plenamente solo cuando la relación de trabajo presenta los rasgos típicos del trabajo subordinado, en su concreta configuración práctica o sobre la base de una presunción legal de subordinación.

Por otro lado, cabe recordar también que en el ordenamiento italiano, en lo que respecta a los sujetos protegidos, el Decreto Legislativo n.º 81/2008 configura una noción amplia de "trabajador" [34], extendiendo su aplicación también a las colaboraciones coordinadas y continuas cuando la prestación laboral se desarrolla en los lugares de trabajo del comitente y, aunque de forma parcial, al trabajo autónomo[35].

Asimismo, la Ley italiana n.º 128 de 2019, con referencia específica a los trabajadores de las plataformas digitales, incluye expresamente dentro del ámbito de las colaboraciones hetero-organizadas, con aplicación de la disciplina del trabajo subordinado, todas las prestaciones que presenten los requisitos exigidos y que se realicen mediante plataformas, incluso digitales. Además, la misma ley de 2019 introduce niveles mínimos de tutela precisamente en relación, entre otros aspectos, con la salud y la seguridad[36].

En particular, el art. 47-septies, apartado 3, establece que "el comitente que utiliza la plataforma, incluso digital, está obligado, respecto de los trabajadores a que se refiere el apartado 1, por su cuenta y a sus expensas, a cumplir el Decreto Legislativo de 9 de abril de 2008, n.º 81". Por lo tanto, también a estos trabajadores deberán garantizarse, aunque con las necesarias adaptaciones, las demás tutelas previstas por el Decreto Legislativo n.º 81/2008.

Desde esta perspectiva, se ha observado acertadamente que "la evaluación de los riesgos afecta, en efecto, a todas las personas de las que se sirve la organización empresarial, con independencia de la naturaleza de la relación laboral" [37], entendiéndose por "organización empresarial" también, naturalmente, la subyacente a la plataforma digital. Esta última, de hecho, del mismo modo que establece las reglas de contratación (es decir, fija los precios, asigna las entregas, etc.), debe también evaluar, de manera preliminar, los riesgos para la salud y la seguridad que dicha actividad comporta

[33] *Vid.* art. 21, D.lgs. n. 81 de 2008.
[34] *Vid.* art. 2.1, lett. 1), D.lgs. n. 81 de 2008.
[35] *Vid.* arts. 21 y 26, D.lgs. n. 81 de 2008.
[36] Así como con respecto a la cobertura aseguradora contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para "los trabajadores autónomos que realizan actividades de entrega de bienes por cuenta de terceros, en el ámbito urbano y con la ayuda de velocípedos o vehículos a motor […] a través de plataformas, incluso digitales" (art. 47-bis, apartado 1, d. lgs. n. 81/2015).
[37] Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", cit. p. 7.

para los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 28, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 81/2008 para la generalidad de los empleadores.

En el plano práctico, un ejemplo lo constituyen las plataformas digitales que operan en el ámbito de la distribución alimentaria. Estas deben proporcionar a los riders una serie de equipos de protección individual (casco, chaleco, etc.) contra golpes y caídas, así como el equipamiento para el transporte de los alimentos. Incluso durante la pandemia de la COVID-19, las plataformas fueron llamadas a suministrar dispositivos de protección (mascarillas, gel desinfectante, etc.), también mediante determinadas medidas cautelares que representaron un punto de inflexión importante para el desarrollo de la jurisprudencia italiana en la tutela de los *riders*[38].

2.1.1.1.1. Derechos colectivos: representación sindical y negociación colectiva.

Otro aspecto importante de protección del joven trabajador digital a la luz de la Directiva 2024/2831 es el relativo a la **representación sindical de los trabajadores** y a la **negociación colectiva**.

En primer lugar, con referencia específica al tema de la salud y seguridad tratado en el apartado anterior, se observa que también los trabajadores mediante plataformas digitales deberían poder ser representados por **representantes específicos en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo**.

Se ha visto, de hecho, que la Directiva introduce obligaciones de **información y consulta de los trabajadores y/o de sus representantes** respecto de las condiciones de trabajo y la gestión algorítmica; así como de **evaluación de riesgos específicos** y consulta previa cuando se utilizan sistemas automatizados que influyen en las condiciones de trabajo. Estas obligaciones deberán transponerse también al ordenamiento italiano, esperablemente con posibles referencias más explícitas al "representante de los trabajadores para la seguridad" u otras figuras análogas. Esto, de hecho, resultaría coherente también con la amplia noción de "trabajador" que, como ya se ha recordado,

[38] *Vid.*, por ejemplo, Tribunal de Florencia, Sección Trabajo, n. 886/2020, publicado el 1 de abril de 2020, que consideró existentes el *fumus boni iuris* y el *periculum in mora*. En cuanto al primer aspecto, de hecho, el órgano judicial observó que "aunque calificable como autónomo, la relación laboral de que se trata parece remitirse a las reguladas por el art. 2 del D.Lgs. 81/2015", haciendo referencia a la reciente sentencia de la Corte Suprema, n. 1663/2020. Esta última, en particular, estableció que "en una óptica tanto preventiva como 'remedial', se aplica la disciplina de la relación laboral subordinada cuando la prestación del colaborador sea exclusivamente personal, se realice de forma continuada en el tiempo y las modalidades de ejecución de la prestación, también en relación con los tiempos y el lugar de trabajo, estén organizadas por el comitente". El Tribunal de Florencia también consideró aplicable al caso de autos – debe considerarse de manera subordinada – el Capítulo V-bis del d.lgs 81/2015, titulado *Protección del trabajo mediante plataformas digitales*, y destinado, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del art. 47-bis, a "establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores autónomos que realizan actividades de entrega de bienes por cuenta ajena, en ámbito urbano y con el auxilio de bicicletas o vehículos a motor". En particular, entre los "niveles mínimos de protección" citados, el art. 47-septies, párr. 3 incluye la obligación "para el comitente que utiliza la plataforma" de respetar la disciplina del d.lgs. 81/2008 (el llamado Texto Único de seguridad en el trabajo). El decreto en examen también hizo referencia específica al art. 71 del mencionado Texto Único, el cual impone al "empleador" el deber de "poner a disposición de los trabajadores equipos conformes a los requisitos del artículo anterior, idóneos para la salud y la seguridad y adecuados al trabajo a realizar o adaptados a tales fines, que deben ser utilizados conforme a las disposiciones legislativas de transposición de las directivas comunitarias". En cuanto al *periculum in mora*, el Tribunal observó que "existe el perjuicio inminente e irreparable, dado que la prolongación del desempeño de la actividad laboral en ausencia de los citados equipos de protección individual podría exponer al recurrente, durante el tiempo necesario para una resolución de fondo, a perjuicios, incluso irreparables, del derecho a la salud" y que "la naturaleza del derecho involucrado y el riesgo actual de posible contagio por COVID-19 durante el desempeño de la actividad laboral son tales que la citación de la parte contraria podría perjudicar la ejecución de la medida; debe por tanto disponerse, conforme al art. 669-sexies, cpc, la medida solicitada *inaudita altera parte*".

prevé el D.lgs. n.º 81 de 2008. Naturalmente, sin perjuicio de la aplicación de la disciplina general[39], será necesario estipular convenios colectivos específicos que, verosímilmente, permitirán el ejercicio de las funciones sindicales también en forma digital, mediante, por ejemplo, asambleas en línea o tablones electrónicos.

Además, en el plano de la protección colectiva, la Directiva 2024/2831 exige a las plataformas de trabajo digitales que informen[40] y consulten a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los propios trabajadores, sobre los mecanismos de decisión algorítmica que sustentan las plataformas, en particular cuando se pretenda introducir nuevos sistemas automatizados de decisión o de supervisión, o realizar modificaciones sustanciales en dichos sistemas. Dada la complejidad de la materia, los representantes de los trabajadores o los trabajadores de las plataformas afectados pueden ser asistidos por un experto de su elección (a cargo de la plataforma de trabajo digital cuando ésta cuente con más de 500 trabajadores en un Estado miembro).

Al respecto, también ha sido señalado por el Consejo Nacional de Economía y Trabajo italiano (CNEL) que "falta […] una perspectiva de apoyo confiada a la negociación colectiva y a la participación estratégica en la materia de las plataformas digitales" [41]. Precisamente a partir de tales observaciones, parte de la doctrina propone de hecho "valorar una participación organizativa, previendo espacios y momentos de examen conjunto (empresa/representantes sindicales), con el fin de mejorar el impacto de las tecnologías digitales en la calidad del trabajo y en la competitividad de las empresas" [42].

En definitiva, también en el ámbito del trabajo digital es necesario que se refuercen las protecciones colectivas, las cuales subyacen a un enfoque ontológicamente dinámico, destinado a regular relaciones participativas[43] e industriales en las que están involucrados derechos e intereses fundamentales de una colectividad de trabajadores, cuya tutela no puede confiarse ni al rigidismo de un automatismo informático ni a la rigidez de reglas imperativas fijas.

Naturalmente, no es fácil —en el estado actual— imaginar cómo representar, en el plano colectivo, las nuevas formas de trabajo vinculadas a la digitalización. Sin embargo, como suele ocurrir en este ámbito específico, el dato empírico muestra que algunas intervenciones ya han sido de hecho realizadas. Basta pensar, a modo de ejemplo, en la mayor presencia, en comparación con el pasado, de las organizaciones sindicales en las redes informáticas[44]. Esto devuelve algo de esperanza al caso italiano desde una perspectiva *de jure condendo* pero, sin duda, todavía no es suficiente.

[39] *Vid.* arts 47-50, D.lgs. n. 81 de 2008.

[40] *Vid.*, *amplius*, Marasco, F.: "Per una collocazione sistematica del "diritto alla trasparenza digitale" nella dimensione collettiva dei rapporti di lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 01 dicembre 2024, p. 955.

[41] CNEL.: *Audizione informale nell'ambito dell'esame della "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali" (COM (2021) 762 final"*, XI Comisión (Trabajo público y privado) de la Cámara de Diputados, sesión del 27 de abril de 2022, p. 13.

[42] Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", cit. p. 5.

[43] Corti, M.: "Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 01 settembre 2024, p. 615.

[44] *Ibidem*, p. 8, cuando el autor cita algunas acciones de apoyo a los trabajadores que operan en plataformas digitales que se han desarrollado en el ámbito internacional, como las actividades llevadas a cabo en Estados Unidos por la *Freelancer's Union* y por *Peers*, orientadas a hacer accesibles algunos beneficios vinculados al estatus de trabajador asalariado o a facilitar la búsqueda de empleo; o bien la plataforma *Dinamo* para apoyar a los participantes de *Amazon Mechanical Turk* y el portal de *Amazon* que utiliza el c*rowdsourcing* como modalidad de encuentro entre oferta y demanda de trabajo.

El derecho del trabajo, y especialmente el derecho laboral colectivo, está llamado a identificar nuevas categorías interpretativas y herramientas operativas para garantizar a los trabajadores digitales un sistema de protección orgánico que asegure los derechos fundamentales y condiciones laborales dignas, protegiendo todos los aspectos esenciales de la relación que encuentran fundamento en la Constitución italiana[45] como, entre otros: la remuneración justa (art. 36.1); el derecho-deber al trabajo (art. 4); el descanso mínimo diario (art. 36.2); la salud psico-física (art. 39); la seguridad social (art. 38), y todos los demás elementos que dan concreción al principio constitucional general de tutela del trabajo en todas sus formas y aplicaciones (art. 35).

Ahora bien, estos son derechos y prerrogativas inderogables que deberían ser reconocidos a la persona del trabajador como tal, con independencia de la calificación jurídica de la relación en términos de subordinación o autonomía, así como de la edad del prestador de trabajo. El reconocimiento de este umbral mínimo amplio de tutela, junto con un mayor margen de maniobra dejado a la negociación colectiva[46] (e individual), permitiría reforzar la protección del joven trabajador digital en el ordenamiento italiano, colmando las lagunas normativas que se han destacado a lo largo de este análisis.

3. LA ARMONIZACIÓN DE LA DIRECTIVA CON LAS MEDIDAS DE TUTELA DE LA UNIÓN EUROPEA DIRIGIDAS ESPECÍFICAMENTE A LOS JÓVENES

El análisis de las medidas de tutela introducidas por la Directiva para el trabajador digital no resulta útil únicamente para poner de manifiesto determinadas lagunas regulatorias aún existentes en el ordenamiento jurídico italiano, sino también para promover algunas reflexiones específicamente relativas a los jóvenes en el contexto de la Unión Europea. En efecto, la Directiva (UE) 2024/2831 se inserta en el marco más amplio del Pilar Europeo de Derechos Sociales[47], orientado a la protección de los trabajadores con independencia del tipo de contrato o de la modalidad de prestación laboral, garantizando, por tanto, estándares mínimos de tutela también a los jóvenes (menores de 18/25 años) que desarrollan su actividad a través de plataformas digitales.

En efecto, si bien la Directiva no contiene disposiciones específicamente dirigidas a los trabajadores jóvenes, todas las medidas previamente examinadas —desde las obligaciones de información establecidas en garantía de la transparencia, pasando por la observancia de los principios de equidad y no discriminación, hasta la tutela de la salud y la seguridad— constituyen instrumentos de los que pueden (*rectius*, deben) beneficiarse todos los trabajadores, incluidos los jóvenes, habida cuenta de que se trata de un colectivo particularmente activo en este sector digital emergente.

Por otra parte, las cuestiones relativas al empleo juvenil (acceso al mercado de trabajo, formación, lucha contra la precariedad juvenil, protección de los menores en el trabajo, etc.) han sido ampliamente abordadas en otras normas de la UE[48] también con referencia a tipologías contractuales

[45] Pensabene Lionti, G.: "Dignità e tutela del lavoro. Il lavoro nelle Carte costituzionali moderne. Lo Statuto dei lavoratori italiano", en VV.AA.: *Le grandi leggi dell'umanità. Volume celebrativo degli 800 anni dalla fondazione dell'Università di Padova*, Cian, M. (dir.), Cedam, Padova, 2022, pp. 351 ss.

[46] A este respecto, con referencia específica al papel de la negociación colectiva en relación con la obligación del empleador de garantizar la salud y la seguridad del trabajador, vid. Lambertucci, P.: "L'obbligazione di sicurezza del daotre di lavoro tra responsabilità civile e tutela precauzionale: un possibile ruolo della contrattazione collettiva", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro,* fasc.3, 1 de septiembre de 2021, p. 259.

[47] Caruso, B.: "Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali. I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2019, p. 1005.

[48] A este respecto se remite a Pensabene Lionti, G.: "Contratos formativos: la perspectiva italiana y comparada", en VV.AA.: *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Fita Ortega , F. y Requena Montes, O. (dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pp. 385- 426.

específicas bastante extendidas en Italia, como el "*tirocinio*", el aprendizaje y la alternancia escuela-trabajo[49].

Al respecto, cabe destacar que la (cada vez más fuerte) preocupación por el desempleo juvenil en ámbito europeo ha dado lugar a un creciente interés por el papel desarrollado por los contratos formativos (en especial, el "tirocinio") como herramienta para garantizar la empleabilidad en Europa[50]. Como es bien sabido, la Comunicación de la Comisión Europea COM(2012) 728, relativa a la consulta de los interlocutores sociales en el contexto del documento de trabajo titulado "Hacia un marco de calidad para los tirocinios", se definía el "tirocinio" como "una actividad laboral de duración limitada en empresas, organismos públicos u organizaciones sin ánimo de lucro realizada por estudiantes o jóvenes que han finalizado recientemente sus estudios con el fin de adquirir una valiosa experiencia práctica en un ámbito profesional antes de iniciar una actividad profesional regular".

Solo dos años después, en la Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014, la atención pasó a centrarse en la política activa del instrumento y, por tanto, refiriéndose al "tirocinio" como a "un período de prácticas laborales de duración limitada remunerado o no, con un componente de aprendizaje y formación, cuyo objetivo es la adquisición de experiencia práctica y profesional, destinada a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo regular".

Incluso antes de estas dos importantes intervenciones de la UE, el legislador europeo había incluido a las personas de entre 15 y 24 años en la categoría de "desventaja profesional", ya que se encontraban al margen tanto del empleo como de las actividades de formación[51]. No obstante, los denominados "NEET" ("*Neither in education nor in employment or training*") constituían una parte tan importante del mercado laboral europeo que se convirtieron en el objetivo de una iniciativa europea especial denominada "*Youth Garantee*" (Garantía Juvenil)[52], que se reforzó en 2020[53] para hacer frente a las dificultades de inserción laboral de esta categoría específica de "personas desfavorecidas"en el mundo laboral, con la que se identifica a esa parte de "menores de 30 años" que están inactivos por motivos distintos a ser estudiantes o estar en formación.

Así pues, tanto la Directiva sobre trabajo en plataformas como la Garantía Juvenil están insertas en el marco general de la política de empleo y del *European Pillar of Social Rights* de la UE, que busca promover trabajo decente, inclusión y transición al empleo.

En esa visión de conjunto, por un lado, la Directiva quiere mejorar las condiciones laborales, por otro lado, la Garantía Juvenil quiere facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral. Se trata pues de dos caras complementarias de un mismo reto europeo: alcanzar la dignidad en el empleo y la sostenibilidad en las trayectorias profesionales de todos los trabajadores, incluso los digitales y los jóvenes.

---

[49] Al respecto, sea consentido también un reenvío a Pensabene Lionti, G.: "Trabajo atípico, formación y jóvenes en Italia", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 244, 2024, pp. 73-111.

[50] Curzi, V.: "Processo di Copenaghen sulla cooperazione europea rafforzata in materia di istruzione e formazione professionale: il comunicato di Bruges*"*, *FOP*, núm. 5, 2011.

[51] Dicha categoría incluye por primera vez a los jóvenes en el Reglamento (CE) n.° 2207/2002 antes de desaparecer en el Reglamento (CE) nº 800/2008 y reaparecer en el Reglamento (UE) n.º 651/2014, cuya eficacia se ha prorrogado hasta 2023 con el Reglamento (UE) n.° 972/2020 de 2 de julio de 2020.

[52] *Vid.* Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 (2013/C 120/01) sobre el establecimiento de una garantía para los jóvenes.

[53] *Vid.* Recomendación del Consejo de 30 de octubre de 2020 (2020/C 372/01) que sustituye a la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 (2013/C 120/01) mencionada anteriormente.

En otros términos, no se pretende, en este contexto, confundir las dos intervenciones de la Unión Europea: la de la Directiva y la de la Garantía Juvenil. La primera, de hecho, presenta una orientación teleológica destinada a establecer mínimos de protección laboral para las personas que trabajan a través de plataformas digitales (*app-based work*) en la UE. La segunda, en cambio, es una política específica que busca que las ofertas de empleo que reciben los jóvenes sean de buena calidad (esto es, formativas o estables), y no meramente accesibles.

Sin embargo, sin confundir los dos planos de intervención, lo que se quiere subrayar es que la Directiva (UE) 2024/2831 y la Garantía Juvenil se armonizan en el marco de una única esfera de acción, tanto porque ambas integran la agenda europea de empleo y derechos laborales, como porque ambas se inscriben en la era de la digitalización, planteando así el reto común de facilitar una transición digital orientada a crear nuevas oportunidades para los jóvenes, siempre que se respeten condiciones de trabajo justas y sostenibles.

En este sentido, para ofrecer un ejemplo concreto y práctico de cómo la Directiva (UE) 2024/2831 puede impactar en jóvenes que participan en programas de Garantía Juvenil, se puede pensar en el joven desempleado que recibe, a través del sistema nacional de Garantía Juvenil, una oferta para trabajar como repartidor en una plataforma digital. En este caso, las medidas de tutela previstas por la Directiva tendrán, verosímilmente, efectos según las modalidades que se explicarán a continuación.

En primer lugar, existirá una presunción legal de relación laboral por cuenta ajena si la plataforma ejerce control sobre el joven trabajador digital en relación con los horarios de trabajo, las tarifas, la supervisión algorítmica, etc. En segundo lugar, conforme a los principios de transparencia algorítmica establecidos por la Directiva, la plataforma deberá informar al joven sobre el funcionamiento de los algoritmos que asignan pedidos o evalúan el rendimiento. En tercer lugar, al ser ahora obligatoria la supervisión humana, no podrán adoptarse decisiones relevantes (por ejemplo, desactivar la cuenta del joven trabajador) únicamente por medios automatizados sin revisión humana.

Al incorporar todas estas nuevas modalidades de tutela del trabajador digital introducidas por la Directiva, el joven también resultará más protegido y la oferta de empleo, promovida en el marco de la Garantía Juvenil, no será una forma encubierta de precariedad, sino que se mostrará más estable y garantizada.

4. VACÍOS Y REFORMAS PENDIENTES EN ITALIA: ¿QUÉ PERSPECTIVAS DE FUTURO PUEDEN ESPERARSE PARA LOS JÓVENES NATIVOS DIGITALES?"

A lo largo de este ensayo han aflorado las vulnerabilidades típicas que genera la denominada "economía de plataformas" o "gig economy", que, pese a las peculiaridades propias de cada Estado miembro (en el presente caso, de Italia), resultan globalmente comunes a todos los trabajadores en el seno de la Unión Europea.

Al considerar estas cuestiones problemáticas, surgidas a raíz de la difusión capilar de la tecnología también en el ámbito laboral[54], se ha optado por adoptar -en este análisis- una perspectiva privilegiada: la de la Directiva (UE) 2024/2831.

Dicha elección ha resultado útil, desde el punto de vista de la metodología jurídica, por diversas razones. En primer lugar, se ha constatado que, en términos generales, la Unión Europea, gracias a

[54] Papa, V.: "Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2018, p. 729.

esta intervención normativa, ha dado un paso significativo en el fortalecimiento de las protecciones del trabajador digital (aunque posteriormente habrá que verificar cómo estas nuevas normas serán transpuestas y aplicadas en la práctica en cada uno de los Estados miembros). En segundo lugar, se ha observado que, sin embargo, el reconocimiento de las vulnerabilidades típicas de la *gig economy* y la implementación de la normativa protectora correspondiente no resuelven automáticamente las contradicciones estructurales que caracterizan el mercado laboral de los distintos Estados miembros y, en particular, de Italia. Finalmente, pese a la distinta esfera de intervención y a los fines diversos perseguidos, el análisis ha permitido armonizar la Directiva sobre trabajo a través de plataformas digitales con las iniciativas europeas específicamente dirigidas a los jóvenes, como la Garantía Juvenil, obteniendo así un marco global coherente desde el punto de vista teórico y, asimismo, más eficaz desde la perspectiva práctica y remedial.

A la luz de estas consideraciones y, una vez identificados los principales vacíos de protección en el derecho nacional, no cabe sino preguntarse cuál será el futuro de los jóvenes trabajadores en Italia.

Sin duda, la normativa europea, una vez plenamente transpuesta y asimilada en el ordenamiento jurídico italiano, contribuirá a reforzar ciertos principios fundamentales para la mejora del empleo juvenil: la transparencia, el acceso a información esencial, la protección frente a prácticas contractuales engañosas, etc.

No obstante, el desafío real consistirá en transformar dichos principios en instrumentos concretos, eficaces y coherentes con la realidad de las relaciones laborales digitales. El futuro de los jóvenes en Italia, de hecho, no se juega únicamente en el plano de la normativa formal, sino en la capacidad de erradicar desde sus raíces un modelo de trabajo basado en la precariedad y en la exclusión social. En este sentido, resulta de fundamental importancia superar el "obstáculo hiperformalista" de la calificación del vínculo laboral en la *gig economy*[55].

La Directiva parece también dirigirse hacia este destino, dado que introduce la presunción de subordinación en presencia de elementos típicos del trabajo por cuenta ajena, tales como, entre otros, el horario de trabajo, el control empresarial y los instrumentos productivos.

Sin embargo, en Italia, la jurisprudencia y la legislación han mostrado con frecuencia dificultades para delinear, en el mercado laboral digital[56], criterios unívocos y aplicables de forma coherente, dejando amplios márgenes interpretativos. Por último, a modo de ejemplo, la *Corte di Cassazione*, con la sentencia de 31 de octubre de 2025, n. 28772, volvió a pronunciarse sobre la "hetero-organización" de los riders, ofreciendo una interpretación coherente con la conocida sentencia n.° 1663 de 2020 de la misma *Corte*. En efecto, se afirmó que el art. 2 del D.lgs. n.° 81 de 2015 prevé la aplicación de la disciplina del contrato de trabajo subordinado a las relaciones de colaboración que se concretan en prestaciones de trabajo predominantemente personales, continuas y cuyas modalidades de ejecución son organizadas por el comitente (incluso cuando la hetero-organización se lleve a cabo a través de una plataforma digital).

[55] *Vid.*, en este sentido, Ichino, P.: "Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy", comentario de la sentencia del *Tribunale* de Torino sez. lav., de 7 de mayo de 2018, núm. 778, *Rivista Italiana di diritto del Lavoro*, fasc. 2, 2018, p. 294.

[56] Razzolini, O.: "La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie", *Diritto delle Relazioni Industriali,* XXIV, 2014, p. 4.

Cuál sea la consecuencia concreta de esta interpretación, que no se sitúa ni en el ámbito de la plena subordinación ni en el de la autonomía, puede imaginarse ya[57]. En otros términos, el riesgo concreto es que esta ambigua postura hermenéutica pueda conducir a una mera racionalización de la forma contractual, sin incidir en la sustancia de la relación laboral.

La normativa europea podría ayudar, en este sentido, a salir del limbo de las "medidas protectoras de fachada", siempre que Italia no se limite a transponerla como un conjunto de obligaciones informativas, sino que reforme el sistema de calificación del vínculo de los jóvenes trabajadores digitales de modo que se haga efectivo el principio de protección expresado por el legislador comunitario.

En este sentido, ya se ha evidenciado el vacío normativo que existe en Italia en cuanto a la identificación de las responsabilidades del algoritmo y la gestión automatizada del trabajo, dado que aún falta una colaboración fructífera entre autoridades de control, instituciones digitales y sindicatos para responsabilizar a las plataformas e implementar una protección efectiva contra discriminaciones[58], penalizaciones arbitrarias o exclusiones del sistema de plataforma. La ausencia de un aparato de protección de este tipo, de hecho, corre el riesgo de volverse contra el trabajador como un *boomerang*, especialmente si se trata de un trabajador joven, cuya experiencia laboral a través de plataforma constituye, hoy en día, a menudo, el primer contacto con el mercado laboral.

En esta óptica, las penalizaciones arbitrarias implementadas por el algoritmo no se resuelven en meras exclusiones del sistema de plataforma digital, sino que pueden acabar traduciéndose gravemente en una forma de precariedad estructural y en una progresiva erosión del derecho a un trabajo digno, desde las primeras experiencias profesionales. Naturalmente, muchos instrumentos de protección no deberán ser previstos exclusivamente por la ley, sino que podrán ser experimentados en el plano práctico, teniendo en cuenta todas las peculiaridades del mundo digital. Verosímilmente, por ejemplo, será necesario experimentar instrumentos de auditoría algorítmica o estándares de rendición de cuentas (*accountability*) como mecanismos de protección eficaces para los jóvenes trabajadores digitales.

Otro vacío normativo ha emergido, en relación con Italia, respecto a la tutela de la salud y la seguridad en contextos digitales y fragmentados[59]. Este aspecto está estrechamente conectado con el anterior, relativo a la necesidad de responsabilización de la plataforma. En efecto, es necesario que ésta, al igual que cualquier otro empleador, sea destinataria de obligaciones específicas de prevención, formación y protección cuando ejerce un control efectivo sobre la organización del trabajo.

Como contrapartida a estas obligaciones impuestas a la plataforma, sería necesario también implementar obligaciones de formación específica y continua para los trabajadores digitales, no solo en materia de seguridad, sino también en relación con la gestión del riesgo psicológico y la prevención

[57] Además, desde hace tiempo (prácticamente desde que entró en vigor el Jobs Act), es opinión compartida por la doctrina mayoritaria que las colaboraciones hetero-organizadas no representan un nuevo tipo legal; vid., en este sentido, Perulli, A.: "Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT,* núm. 272, 2015; Ciucciovino, S.: "Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 2016; Tiraboschi, M.: "Il lavoro etero-organizzato, *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 4, 2015, pp. 978 ss.; Tosi, P.: "Le collaborazioni eterorganizzate", en *Giurisprudenza Italiana*, núm. 3, 2016, p. 737; Razzolini, O.: "La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, núm. 266, 2015, pp. 3 ss.

[58] Sobre la relación entre la inteligencia artificial y la discriminación en el ámbito laboral, vid. Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intellingence on Work*, cit.

[59] Malzani, F.: "Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy", en *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Milano, Franco Angeli, 2019, pp. 45 ss.

del estrés laboral. Y ello especialmente con referencia a los jóvenes trabajadores con poca experiencia. En efecto, hoy en día, diversos estudios[60] demuestran cómo la tutela de la salud (sobre todo mental) es particularmente relevante para los jóvenes, que a menudo se ven expuestos a un trabajo caracterizado por el aislamiento, la precariedad y la incertidumbre.

En este sentido, conviene considerar el contraste que se ha llevado a cabo en este ensayo entre la Directiva 2024/2831 y las políticas europeas específicamente dirigidas a los jóvenes trabajadores. En efecto, pese a que la Directiva no aborda de manera directa esta dimensión, Italia y los demás Estados miembros deberían promover aquellas iniciativas y aquellos programas de prevención y apoyo psicológico que ya desde hace tiempo se recomiendan, también en el ámbito europeo, partiendo de la premisa de que la salud psicofísica constituye el componente esencial de la seguridad en el trabajo[61].

También cabe destacar que todos los aspectos deficitarios de la normativa italiana hasta aquí señalados repercuten directamente en la protección social, dada la fuerte discontinuidad contributiva de los trabajadores digitales. Los jóvenes, frecuentemente ocupados en formas contractuales atípicas, pueden ver comprometido el acceso a pensiones, prestaciones sociales, cobertura sanitaria y mecanismos de protección en caso de enfermedad o accidente. Por ello, es necesario que la implementación de la Directiva europea en Italia no se separe de una reforma del sistema previsional y asegurador italiano[62], que permita incluir a los trabajadores digitales en un sistema de protección estable y coherente, independientemente del tipo de contrato laboral. El futuro de los nativos digitales depende también de la posibilidad de construir una carrera sostenible[63] y no exclusivamente basada en prestaciones ocasionales.

En este sentido, no puede dejar de reconocerse además la necesidad de políticas activas de empleo basadas en la formación, incluso digital, de los jóvenes. Estos, de hecho, no podrán acceder fácilmente al mercado laboral actual sin competencias digitales avanzadas[64]. En otros términos, Italia debería desarrollar programas de formación digital, incentivos para la actualización profesional y herramientas de acompañamiento al empleo, no solo con el fin de frenar la obsolescencia profesional de los trabajadores de mayor edad, sino también para evitar los jóvenes, evitando en todo caso que la *gig economy* se convierta en la única alternativa para ellos.

Estos últimos, en efecto, no pueden ni deben ser tratados como "recursos digitales", fungibles y fácilmente moldeables en la precariedad del sistema en el que prestan sus servicios, sino como personas trabajadoras con derechos sociales y prerrogativas constitucionales, incluidas las expectativas de estabilidad profesional. En este sentido, ya se ha subrayado que un papel importante deberá jugarlo la participación sindical y la representación de los trabajadores digitales con el fin de promover formas de gobernanza del trabajo algorítmico basadas en la consulta, la transparencia y el control colectivo, en defensa, en última instancia, de todos aquellos derechos fundamentales y

[60] Consúltense, por ejemplo, los estudios realizados por la "Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo", en https://osha.europa.eu/it

[61] En este sentido, Laforgia, S.: "La salute come indice di qualità del rapporto di lavoro", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2025, pp 1 ss.

[62] Sobre las peculiaridades del sistema de pensiones italiano, se remite a Pensabene Lionti, G. – Topo, A.: "El sistema de pensiones en Italia: las últimas reformas, un enfoque sobre la pensión de jubilación y reflexiones sobre el margen de su sostenibilidad y adecuación", en VV.AA.: *La suficiencia y la sostenibilidad desde una perspectiva internacional especial atención a las personas mayores*, Vila Tierno, F. y Gutierrez Bengoechea, M. (dirs.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 92-112.

[63] V. *amplius*, Treu, T.: "Sostenibilità, diritti umani e imprese", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 01 giugno 2025, p. 295.

[64] Aumentando consecuentemente el fenómeno distorsionador conocido como "*digital divide*", vid., *ex multis,* Pajuste, T.: "The Digital Divide: Reinforcing Vulnerabilities", *Human rights in the digital domain*, Cambridge University Press, 2025.

sindicales que, respectivamente, hace setenta y ocho años cristalizaba la Constitución de la República italiana y hace cincuenta y seis años consagraba el Estatuto de los Trabajadores italiano.

En conclusión, **y para responder al interrogante planteado inicialmente**, las perspectivas de futuro para los jóvenes nativos digitales en Italia dependerán, no solo de la capacidad de superar una serie de vacíos regulatorios, sino también de un cambio más profundo: el del paradigma cultural de referencia.

5. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, Giappichelli, 2022.

Alaimo, A.: "Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 2022.

Aloisi, A., Rainone, S. y Countouris, N.: "An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"", *ILO Working papers*, 2023.

Cangemi, V.: "Trasparenza nel rapporto e trasparenza dei mercati del lavoro nell'orizzonte della sostenibilità e della inclusione lavorativa. La trasparenza dei sistemi decisionali automatizzati nel contesto lavorativo. Un'analisi giurisprudenziale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2024.

Capponi, F.: "Collaborazioni e tutele prevenzionistiche: gli accordi collettivi nel settore dell'e-grocery tra misure conciliative e sorveglianza sanitaria", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2025.

Caruso, B.: "Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali. I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2019.

Ciucciovino, S.: "Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 2016.

Comandè, D.: "Grande è la confusione sotto il cielo" dei rider: strategie sindacali e chiavi di accesso alle tutele giudiziali", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 4, 2023.

Corti, M.: "Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2024.

Curzi, V.: "Processo di Copenaghen sulla cooperazione europea rafforzata in materia di istruzione e formazione professionale: il comunicato di Bruges*"*, *FOP*, núm. 5, 2011.

Ferrante, V.: "Il cumulo dei *lavoretti*: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?", *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2018.

Ginès i Fabrellas, A.: "Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2018.

Gragnoli, E.: "Il rapporto di lavoro, le decisioni automatiche e i loro limiti. La regolazione di fenomeni incomprensibili", en VV.AA.: *Intelligenza artificiale e diritto*, D'Aloia, A. (dir.), Milano, Franco Angeli , 2022.

Ichino, P.: "Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy", comentario de la sentencia del *Tribunale* de Torino sez. lav., de 7 de mayo de 2018, n° 778, *Rivista Italiana di diritto del Lavoro*, fasc. 2, 2018.

Laforgia, S.: "La salute come indice di qualità del rapporto di lavoro", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2025.

Lai, M.: "Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali", *Working Paper Adapt*, 5, 2025.

Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 2, 2022.

Lambertucci, P.: "L'obbligazione di sicurezza del daotre di lavoro tra responsabilità civile e tutela precauzionale: un possibile ruolo della contrattazione collettiva", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro,* fasc.3, 2021.

La Tegola, O.: "Il conflitto collettivo nell'era digitale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2020.

Lo Faro, A.: *New Technology and Labour Law. SelectedTopics*, Torino, Giappichelli, 2023.

Malzani, F.: "Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy", en *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Milano, Franco Angeli, 2019.

Mastinu, E.: "Subordinazione, incentivazione, reputazione nel lavoro nell'impresa digitale", en VV.AA.: *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Loi, P. (dir.), Napoli, 2021.

Marasco, F.: "Per una collocazione sistematica del "diritto alla trasparenza digitale" nella dimensione collettiva dei rapporti di lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2024.

Mazzucca, J.: "L'intelligenza artificiale del diritto. Luci e ombre del ragionamento algoritmico", *Ragion Pratica*, núm. 1, 2024.

Novella, M. y Tullini, P.: *Lavoro digitale*, Torino, Giappichelli, 2022.

Pajuste, T.: *Human rights in the digital domain*, Cambridge University Press, 2025.

Papa, V.: "Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2018.

Pensabene Lionti, G.: "Contratos formativos: la perspectiva italiana y comparada", en VV.AA. : *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Fita Ortega , F. y Requena Montes, O. (dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.

Pensabene Lionti, G.*: "*Dignità e tutela del lavoro. Il lavoro nelle Carte costituzionali moderne. Lo Statuto dei lavoratori italiano", *e*n VV.AA.: *Le grandi leggi dell'umanità. Volume celebrativo degli 800 anni dalla fondazione dell'Università di Padov*a, Cian, M. (dir.), Cedam, *Padova,* 2022.

Pensabene Lionti, G.: "Trabajo atípico, formación y jóvenes en Italia", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 244, 2024.

Pensabene Lionti, G. y Topo, A.: "El sistema de pensiones en Italia: las últimas reformas, un enfoque sobre la pensión de jubilación y reflexiones sobre el margen de su sostenibilidad y adecuación", en VV.AA.: *La suficiencia y la sostenibilidad desde una perspectiva internacional especial atención a las personas mayores,* Vila Tierno, F. y Gutierrez Bengoechea, M. (dirs.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Pisani, C., Proia, G. y Topo, A.: *Privacy e lavoro,* Milano, Giuffrè, 2022.

Perulli, A.: "Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT,* núm. 272, 2015.

Proia, G.: "Marco Biagi e il "Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2020.

Razzolini, O.: "La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie", *Diritto delle Relazioni Industriali,* XXIV, 2014.

Razzolini, O.: "La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, núm. 266, 2015.

Tiraboschi, M.: "Il lavoro etero-organizzato", *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 4, 2015.

Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intellingence on Work*, CLEUP, Padova, 2025.

Tosi, P.: "Le collaborazioni eterorganizzate", *Giurisprudenza Italiana*, núm. 3, 2016.

Treu, T.: "Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy", *Biblioteca '20 Maggio',* 2/2017.

Treu, T.: "Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy", *Lavoro e diritto*, 2017.

Treu, T.: "Sostenibilità, diritti umani e imprese", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 01 giugno 2025.

Voza, R.: "Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT,* núm. 336, 2017.