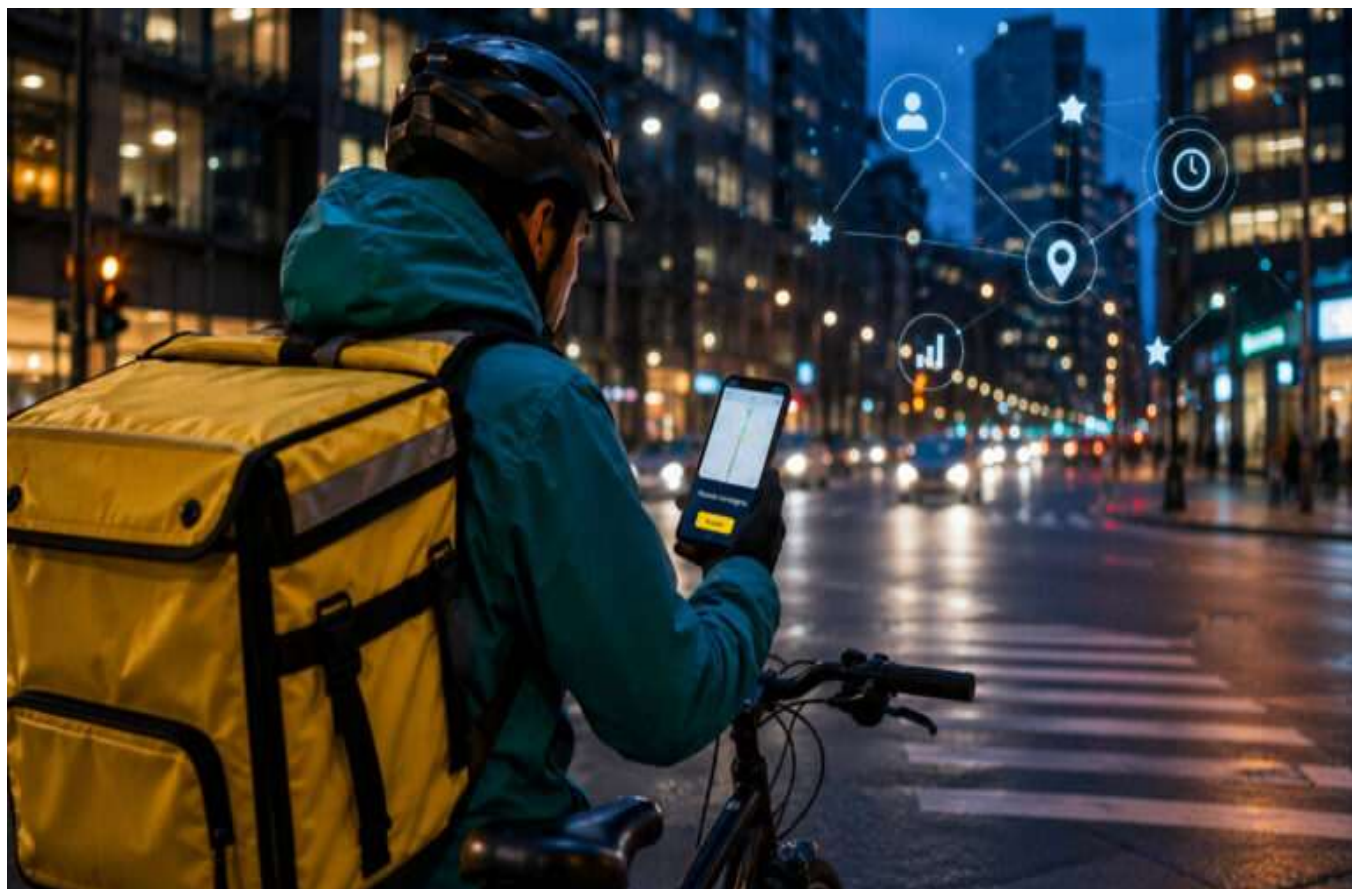


Caporalato digitale, nuove regole per rider e piattaforme nel decreto lavoro 2026

Nuove regole per rider e piattaforme digitali nel decreto lavoro 2026: controlli sugli algoritmi, presunzione di subordinazione, SPID obbligatorio e nuove sanzioni.

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/> 7 maggio 2026)



Il decreto lavoro 2026 introduce nuove tutele per rider e lavoratori della Gig Economy.

Le piattaforme digitali entrano ufficialmente nel mirino del nuovo [decreto lavoro 2026](#). Nel DL n. 62 del 30 aprile 2026, il Governo dedica infatti un intero capo alle nuove regole contro il cosiddetto “caporalato digitale”, cioè le forme di sfruttamento che possono nascondersi dietro il lavoro gestito tramite app e algoritmi.

Al centro delle novità ci sono soprattutto i rider e, più in generale, tutti quei lavoratori della Gig Economy che operano attraverso piattaforme digitali. Il decreto prova a mettere ordine in un settore cresciuto rapidamente negli ultimi anni, spesso accompagnato da dubbi sulla reale natura dei rapporti di lavoro, sui compensi e sui sistemi automatizzati utilizzati per controllare le prestazioni.

Caporalato digitale: cosa cambia in sintesi

Il decreto lavoro 2026 introduce nuove regole per le piattaforme digitali che gestiscono rider e lavoratori della Gig Economy. Se emergono controlli algoritmici o forme di eterodirezione, il rapporto di lavoro può essere considerato subordinato. Arrivano inoltre nuovi obblighi su trasparenza, conservazione dei dati, identità digitale, formazione e consegna del Libro Unico del Lavoro.

Indice:

- [Quando il rider può essere considerato un lavoratore subordinato](#)
- [Gli algoritmi entrano nelle regole del diritto del lavoro](#)
- [Nuovi obblighi di trasparenza per le piattaforme digitali](#)
- [Il rider ha diritto di sapere come decide l'algoritmo](#)
- [Accesso alle piattaforme solo con identità verificata](#)
- [Stop ai doppi account e alle consegne incompatibili](#)
- [Dal 1° luglio 2026 arriva il Libro Unico del Lavoro per i rider](#)
- [Formazione sicurezza obbligatoria anche per chi lavora tramite app](#)
- [Un cambio di passo per la Gig Economy](#)
- [Cosa cambia davvero per rider e piattaforme digitali](#)
- [Il ruolo di INPS, INL e INAIL nei controlli](#)
- [Perché si parla di “caporalato digitale”](#)
- [Attenzione: servono ancora i decreti attuativi](#)
- [Le nuove regole valgono solo per i rider?](#)
- [Un tema destinato a crescere nei prossimi anni](#)

Quando il rider può essere considerato un lavoratore subordinato

Uno dei punti più importanti riguarda la qualificazione del rapporto di lavoro.

L'articolo 12 del decreto stabilisce infatti che, per capire se il lavoro svolto tramite piattaforma digitale sia autonomo oppure subordinato, bisogna guardare alla realtà concreta del rapporto e non al nome scelto nel contratto.

Si tratta di un principio molto rilevante, soprattutto dopo le numerose sentenze degli ultimi anni che hanno riconosciuto, in diversi casi, forme di subordinazione mascherata nel lavoro dei rider. Il decreto chiarisce che il rapporto si presume subordinato quando emergono elementi di controllo o eterodirezione esercitati anche tramite sistemi automatizzati o algoritmi.

In pratica, se è la piattaforma a decidere:

- tempi di lavoro;
- modalità della prestazione;
- compensi;
- accesso agli incarichi;
- valutazioni e penalizzazioni;

allora il lavoratore potrebbe essere considerato dipendente e non autonomo.

Gli algoritmi entrano nelle regole del diritto del lavoro

Il nuovo testo normativo affronta apertamente il tema della gestione algoritmica del lavoro.

La qualificazione del rapporto deve infatti tener conto anche dell'utilizzo di sistemi automatizzati per:

- organizzare il lavoro;
- controllare il lavoratore;
- assegnare le attività;
- modificare i compensi;
- limitare l'accesso alla piattaforma.

È uno dei primi interventi normativi italiani che collega in modo così diretto gli algoritmi alle regole sulla subordinazione del rapporto di lavoro.

Nuovi obblighi di trasparenza per le piattaforme digitali

Il decreto introduce anche nuovi obblighi informativi per le piattaforme della Gig Economy.

Le aziende dovranno comunicare e conservare una lunga serie di dati relativi all'attività svolta dai rider, secondo modalità che saranno definite con un successivo decreto del Ministero del Lavoro, sentiti INPS, INAIL e Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Tra i dati che dovranno essere registrati e conservati per almeno cinque anni ci sono:

- accessi alla piattaforma;
- assegnazioni degli incarichi;
- rifiuti delle consegne;
- tempi di lavoro;
- compensi erogati.

Tali informazioni dovranno essere accessibili non soltanto al lavoratore, ma anche alle autorità ispettive.

Il rider ha diritto di sapere come decide l'algoritmo

Molto importante anche il nuovo diritto alla trasparenza algoritmica.

Le piattaforme saranno obbligate a spiegare in modo chiaro ai lavoratori come funzionano i sistemi automatizzati utilizzati per:

- assegnare le attività;
- modificare i compensi;
- valutare le prestazioni;
- sospendere o bloccare l'account del rider.

Il lavoratore potrà inoltre chiedere una spiegazione comprensibile della decisione automatizzata e ottenere un riesame umano del caso.

È una novità che punta a limitare le cosiddette "decisioni opache" prese dagli algoritmi senza possibilità di controllo da parte del lavoratore.

Accesso alle piattaforme solo con identità verificata

Arrivano nuove regole anche sull'accesso agli account dei rider.

Dal 2026 le piattaforme potranno consentire l'accesso soltanto tramite:

- SPID;
- Carta d'Identità Elettronica;
- CNS;
- oppure mediante account associato a un solo codice fiscale e protetto con autenticazione a più fattori.

Le credenziali saranno strettamente personali e non potranno essere cedute a terzi.

Chi utilizza o cede account a un'altra persona rischia una sanzione amministrativa da 800 a 1.200 euro.

Stop ai doppi account e alle consegne incompatibili

Il decreto vieta inoltre alle piattaforme di rilasciare più account allo stesso lavoratore.

Non sarà neppure possibile assegnare prestazioni temporalmente incompatibili allo stesso rider.

La violazione comporterà una sanzione amministrativa da 1.000 a 1.500 euro per ogni account irregolare associato allo stesso codice fiscale.

Dal 1° luglio 2026 arriva il Libro Unico del Lavoro per i rider

Tra le novità più concrete c'è anche l'obbligo di consegna del Libro Unico del Lavoro.

Dal 1° luglio 2026 il committente dovrà consegnare ai rider un LUL contenente:

- numero delle consegne effettuate;
- importi complessivamente corrisposti;
- dati relativi all'attività mensile svolta.

L'obiettivo è aumentare trasparenza e tracciabilità dei compensi nella Gig Economy.

Formazione sicurezza obbligatoria anche per chi lavora tramite app

Il decreto rafforza infine gli obblighi formativi.

Oltre alla formazione prevista dal Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, i rider dovranno seguire anche una formazione specifica legata all'attività svolta tramite piattaforma digitale.

I corsi dovranno essere completati entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione lavorativa.

Se il committente continua ad utilizzare per tre mesi un lavoratore che non ha completato la formazione obbligatoria, scatterà una sanzione da 800 a 2.400 euro.

Un cambio di passo per la Gig Economy

Con il Capo III del decreto-legge n. 62/2026 il Governo prova a introdurre regole più rigide in un settore dove, fino ad oggi, la tecnologia ha spesso corso più veloce delle tutele.

L'idea di fondo è chiara: gli algoritmi non possono diventare uno strumento per aggirare le regole del lavoro subordinato.

Molte disposizioni dovranno ora essere completate dai decreti attuativi del Ministero del Lavoro, ma il messaggio lanciato dal decreto è già molto netto: anche nella Gig Economy, trasparenza, sicurezza e diritti dei lavoratori diventano centrali.

Cosa cambia davvero per rider e piattaforme digitali

Le nuove norme contenute nel decreto lavoro 2026 potrebbero avere un impatto molto forte sul modello organizzativo utilizzato finora da molte piattaforme digitali.

Fino ad oggi gran parte dei rider è stata inquadrata come lavoratore autonomo o collaboratore occasionale, anche se spesso l'attività veniva svolta seguendo indicazioni molto rigide stabilite dalla piattaforma: turni suggeriti dagli algoritmi, penalizzazioni in caso di rifiuto delle consegne, sistemi di ranking e controlli automatici sulle prestazioni.

Con il nuovo decreto, invece, il legislatore mette nero su bianco un principio già emerso più volte nelle sentenze dei tribunali: se il lavoratore è concretamente organizzato e controllato dalla piattaforma, il rapporto potrebbe essere subordinato anche se il contratto dice il contrario.

Per le aziende della Gig Economy questo significa possibili maggiori costi, nuovi obblighi amministrativi e un aumento dei controlli ispettivi.

Il ruolo di INPS, INL e INAIL nei controlli

Il decreto rafforza anche il coordinamento tra gli enti pubblici coinvolti nei controlli sul lavoro digitale.

I dati raccolti dalle piattaforme saranno infatti condivisi con:

- INPS;
- INAIL;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Le informazioni potranno essere utilizzate per individuare situazioni sospette, verificare il rispetto delle norme sul lavoro e programmare le attività ispettive.

L'obiettivo è contrastare lavoro sommerso; utilizzo irregolare degli account; sfruttamento dei rider; violazioni sulla sicurezza; false collaborazioni autonome.

Perché si parla di “caporalato digitale”

L'espressione “caporalato digitale” viene utilizzata per descrivere quelle forme di sfruttamento che non avvengono più attraverso il classico caporale, ma tramite piattaforme e algoritmi che organizzano il lavoro in modo opaco e fortemente sbilanciato a favore del committente.

Nel lavoro tramite app, infatti, il controllo può essere esercitato senza ordini diretti espliciti, ma attraverso:

- punteggi reputazionali;
- algoritmi di assegnazione;
- limitazioni dell'accesso alla piattaforma;

- sistemi automatici di penalizzazione;
- variazioni unilaterali dei compensi.

Il decreto prova quindi ad aggiornare le tutele del lavoro alle nuove forme di organizzazione digitale.

Attenzione: servono ancora i decreti attuativi

Molte delle novità previste dal DL n. 62/2026 avranno comunque bisogno di ulteriori decreti ministeriali per diventare pienamente operative.

In particolare dovranno essere definiti:

- i dati che le piattaforme dovranno comunicare;
- le modalità tecniche di conservazione;
- gli indicatori di rischio utilizzati per i controlli;
- i percorsi di formazione obbligatoria per i rider.

Per questo motivo nei prossimi mesi saranno attese nuove istruzioni operative da parte del Ministero del Lavoro e degli enti coinvolti.

Le nuove regole valgono solo per i rider?

No. Anche se il dibattito pubblico si concentra soprattutto sui rider, le norme del decreto riguardano più in generale il lavoro intermediato tramite piattaforme digitali.

Le nuove disposizioni potrebbero quindi interessare anche altre attività della Gig Economy, come:

- servizi di consegna;
- lavori occasionali gestiti via app;
- piattaforme di intermediazione digitale;
- servizi on demand organizzati tramite algoritmi.

Il principio introdotto dal decreto è infatti molto più ampio e riguarda il rapporto tra tecnologia, algoritmi e diritti del lavoro.

Un tema destinato a crescere nei prossimi anni

Il lavoro tramite piattaforme digitali continuerà probabilmente ad espandersi anche nei prossimi anni, soprattutto nei grandi centri urbani.

Per questo motivo le nuove norme sul caporalato digitale potrebbero rappresentare soltanto il primo passo verso una regolamentazione ancora più ampia della Gig Economy.

Anche a livello europeo il tema è ormai centrale e il decreto italiano si inserisce nel percorso già avviato dall'Unione Europea sulle tutele dei lavoratori delle piattaforme digitali.