



**Università
di Genova**

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

**Corso di Laurea Magistrale in
Giurisprudenza**

*Algocrazia e trasformazioni del lavoro digitale:
profili di tutela e prospettive per uno “Statuto
professionale delle persone 2.0”*

Diritto del Lavoro

Prof. Marco Novella

Davide Barca

Anno Accademico 2025/2026

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO I: LA FIGURA DEI RIDER	12
1.1 Il superamento del dualismo digitale: il rider nella “realtà onlife”	12
1.2: Il ciclo operativo del rider e “l’emotional labor”	15
1.3: Algorithmic Management e la “black box society”	18
1.4.: la gamification e la “Governance dei numeri”	22
1.5 L’enigma qualificatorio: la “Zona Grigia”	24
1.6 L’enigma qualificatorio: la “Zona Grigia” e l’eredità dei Pony Express	26
1.7 La resistenza giurisprudenziale: il caso Foodora (Torino 2018)	28
1.8 “il trapianto forzato” e il paradosso del piccolo imprenditore	30
1.9 L’evoluzione della giurisprudenziale: dalla etero-organizzazione come norma di disciplina alla tutela individuale	34
1.10 la dimensione collettiva: dal conflitto sindacale ai nuovi modelli organizzativi	37
1.11 La risposta sovranazionale: la Direttiva (UE) 2024/2831 e il nuovo “Statuto professionale”	39
INFLUENCER E CONTENT CREATOR	44
2.1: Fenomenologia del “Mirror”: La vetrinizzazione sociale	44
2.2 L’enigma della qualificazione giuridica: asimmetrie contrattuali e il fallimento del trapianto analogico	50
2.3. Il micro-ordinamento della piattaforma: i Terms of Service	53
2.4. L’impossibile trapianto analogico: la “schizofrenia normativa”	58
2.5 Il Programma Partner di YouTube: analisi del potere direttivo e sanzionatorio della piattaforma	63

2.6. La mercificazione del tempo reale: Twitch, la gamification della prestazione il sistema delle donazioni compulsive	68
2.7 L'insostenibilità della performance: Vtuber l'Intelligenza Artificiale e il Creator Burnout	73
2.8. La patrimonializzazione dell'lo: il caso Khaby Lame e la minaccia dei Deepfake	77
2.9. Verso lo "Statuto del Lavoro 2.0": Costituzionalismo Digitale e la tutela rafforzata dei minori	81
CAPITOLO 3: GLI ATLETI DIGITALI	87
3.1. Dalla dimensione ludica al Labor: la prestazione "Neuro-muscolare" e l'infrastruttura della Gaming House.	87
3.2: L'ecosistema piramidale: Publisher, Team, Player. Tra "Enclosures" digitali e beni comuni	91
3.3. L'enigma qualificatorio tra inerzia nazionale e modelli comparati	96
3.4: verso lo "Statuto 2.0" e i pilastri di tutela dell'atleta digitale	103
CONCLUSIONI: I MICRO-TASK E L'ORIZZONTE DEL LAVORO DIGITALE E LO "STATUTO PROFESSIONALE 2.0"	107
BIBLIOGRAFIA	113
RINGRAZIAMENTI	120

“Il vero pericolo non è che i computer inizino a pensare come gli uomini, ma che gli uomini inizino a pensare come i computer.”

Sydney J. Harris

INTRODUZIONE

L'indagine che si intende condurre nel presente elaborato prende le mosse dalla constatazione di una crisi irreversibile: il collasso delle categorie giuslavoristiche e di tutela novecentesche sotto la spinta dell'Algocrazia. Il termine algocrazia non identifica soltanto una modalità automatizzata di gestione dei dati, bensì un paradigma decisionale opaco che tende a sottrarsi alla legittimazione politica attraverso la complessità dei processi di data mining e l'inaccessibilità dei sistemi di apprendimento automatico, spesso definiti come *unexplainable AI*.

Come evidenziato dalla dottrina¹, l'algocrazia rappresenta lo stadio finale di una tensione che contrappone la democrazia epistemica, volta a produrre decisioni corrette tramite la partecipazione dei cittadini, all'epistocrazia, intesa come governo elitario dei competenti.

¹ P. MARRONE, “Democrazia epistemica, epistocrazia, algocrazia: alcuni problemi, in *Paradigmi*, vol. XL, n. 2”, 2022, p. 307 ss. L'Autore, afferente all'Università degli Studi di Genova, propone un'analisi comparativa tra tre modelli di decisione pubblica per saggiare la tenuta etico-politica e l'efficacia conoscitiva. Il saggio muove dalla democrazia epistemica, intesa come sistema capace non solo di produrre decisioni corrette, ma di incrementare le abilità cognitive dei decisori attraverso la discussione pubblica. A tale modello si contrappone l'epistocrazia, intesa come governo dei competenti, che Marrone esamina attraverso le critiche di Jason Brennan all'ignoranza sistematica degli elettori, analizzando i limiti di teoremi classici come quello della giuria di Condorcet o del miracolo dell'aggregazione.

La parte più densa e innovativa del contributo è dedicata all'algocrazia, descritta come l'irruzione di procedure automatizzate che implementano scelte strategiche basate sul riconoscimento di pattern in insiemi vasti di dati (data mining). Marrone individua il pericolo maggiore non tanto nella violazione della privacy o nella raccolta dei dati da parte di soggetti politici non legittimati, quanto nell'opacità intrinseca degli algoritmi.

Questi ultimi, per la loro complessità, tendono a divenire insondabili per la comprensione umana e sottratti al controllo democratico, dando vita a una *unexplainable AI* (intelligenza artificiale non spiegabile) che mina alla base la legittimità dei processi decisionali pubblici.

Riprendendo le categorie di Habermas, l'Autore denuncia il rischio di una tecnificazione del mondo della vita, in cui la mediazione tra diversi gruppi portatori di ideali e interessi viene sostituita da una governance dai numeri che rende impossibile l'attribuzione di una reale responsabilità etica e giuridica. Marrone conclude sostenendo la superiorità del modello democratico non solo per ragioni strumentali, ma poiché la partecipazione politica deve essere considerata una pratica dotata di un fine in sé. In questa prospettiva, la cura per le istituzioni e la partecipazione informata ai processi deliberativi rappresentano l'unica risorsa per contrastare l'anomia prodotta dai sistemi algocratici, restituendo alla decisione politica la sua dimensione di valore pubblico e di crescita cognitiva per la cittadinanza.

Il pericolo intrinseco di tale sistema risiede nella sua capacità di operare al di là della comprensione umana e del controllo sociale, determinando una tecnificazione del mondo della vita in cui le relazioni sociali e professionali vengono svuotate di significato umano e ridotte a meri scambi di dati, rendendo ardua l'attribuzione di responsabilità etica e giuridica.

Tale potere di controllo si riflette in modo dirompente sulla struttura del rapporto di lavoro, poiché l'asimmetria informativa si converte in soggezione assoluta: il prestatore non subisce più un ordine, ma reagisce a un input di cui ignora la logica, la finalità e i parametri di validazione.

Tale scenario trova una sua inquietante concretizzazione nell'ascesa di colossi dell'analisi predittiva e dei *Big Data*, come *Palantir Technologies* di Peter Thiel o le società che governano i modelli linguistici di nuova generazione come Claude e GPT.

Queste entità operano come veri e propri micro-ordinamenti privati che esercitano un'egemonia intangibile su una massa di prestatori e utenti, rimanendo del tutto opachi rispetto al vaglio della pubblica opinione e delle garanzie giuslavoristiche classiche.

Ci troviamo dinanzi a una sovranità tecnologica privatizzata che non ammette né trasparenza né legittimazione dal basso, dove chi controlla il codice detiene il monopolio delle "regole del gioco" del lavoro digitale, riducendo i diritti fondamentali a licenze d'uso revocabili *ad nutum* e lasciando il prestatore privo di ogni strumento di difesa dinanzi all'inappellabilità dell'architettura impenetrabile che ne governa l'esistenza sulle nuove piattaforme digitali.

In questo scenario, si consuma definitivamente il passaggio dalla legge alla Governance dei numeri teorizzato da Alain Supiot²: un regime in cui il potere direttivo

² A. SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres - Cours au collège de France (2012-2014)*, Fayard, 2015. L'opera di Supiot funge da pilastro teorico per l'intera indagine, consentendo di interpretare il collasso delle tutele novecentesche non come un fenomeno tecnico isolato, ma come una mutazione ontologica del diritto che lo studioso francese definisce il passaggio dal governo delle leggi alla gestione attraverso i numeri. Attraverso quella che Supiot chiama analisi giuridica come psicoanalisi sociale, la ricerca decodifica la condizione dei rider e dei crowdworker non come soggetti che agiscono sotto un ordine, ma come oggetti di calcolo che reagiscono a input numerici inappellabili, rendendo la prestazione una mera variabile statistica. Tale approccio risulta fondamentale per inquadrare anche la figura dell'influencer e del content creator, i quali, pur vivendo l'illusione di una perfetta sovranità di sé su se stessi, sono in realtà sussunti in una programmazione per obiettivi di performance che Supiot qualifica come autonomia nella subordinazione. In questo scenario, la perdita di eteronomia e la tecnificazione del mondo della vita portano a una vera e propria rifeudalizzazione dei rapporti di lavoro, dove alla legge si sostituiscono legami di fedeltà personale verso piattaforme-infrastrutture opache che operano come sovrani tecnologici privatizzati. La proposta finale dello Statuto professionale delle persone si pone dunque come l'unica risposta possibile per recuperare la dimensione di valore intrinseco

non si esprime più attraverso l'ordine gerarchico verbale o fisico, ma si smaterializza in una metrica statistica e in un obiettivo quantitativo, rendendo il lavoratore vulnerabile e alla mercè di un'egemonia intangibile e onnipresente. Se il diritto del lavoro classico, germogliato dalle intuizioni di Ludovico Barassi e sulla distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum* e consolidatosi nello Statuto dei Lavoratori del 1970 grazie all'impulso di Gino Giugni come scudo della dignità all'interno della fabbrica fordista, era fondato su coordinate spaziali e temporali rigide, l'irruzione della *Platform Economy* ha scardinato tali presupposti³.

Intervento che ha ridisegnato il confine tra vita e lavoro e il quale ha dato origine al nuovo punto cardinale della realtà *onlife*⁴: una nuova dimensione definibile come un'ibridazione ontologica tra realtà e *online* in cui il digitale è l'infrastruttura stessa della quotidianità.

Questa composizione, applicata al diritto del lavoro muta la prestazione lavorativa in una funzione a connessione continua, svincolata dal luogo ma controllata incessabilmente dall'algoritmo.

L'elaborato in questione si propone di analizzare come questa trasformazione non costituisca un semplice aggiornamento tecnologico delle modalità produttive,

della partecipazione lavorativa, opponendo il costituzionalismo digitale a quella logica algocratica che riduce la dignità umana a valore quantificabile e bilanciabile con l'efficienza del mercato.

³ Ludovico Barassi è considerato il fondatore della moderna scienza giuslavoristica per aver ancorato la nozione di subordinazione all'assoggettamento del prestatore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. La sua costruzione teorica poggia sulla distinzione tra *locatio operis*, intesa come obbligazione di risultato tipica del lavoro autonomo, e *locatio operarum*, ovvero l'obbligazione di mezzi in cui il lavoratore mette a disposizione le proprie energie sotto la direzione altrui. Gino Giugni ha invece elaborato e promosso l'impianto dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), concepito come strumento di tutela della dignità e della libertà del prestatore all'interno del modello di fabbrica fordista. Mentre Barassi definisce il perimetro giuridico della dipendenza, Giugni ne delinea i limiti costituzionali in un contesto di produzione fisica e spazialmente delimitata. Entrambe le visioni presuppongono una visibilità del potere gerarchico che l'attuale algocrazia tende a smaterializzare attraverso l'opacità del codice e la governance dei numeri.

⁴ Il neologismo *onlife*, come definito e originato da Luciano Floridi, indica una "nuova ontologia generata dalla crescente pervasività delle tecnologie, al punto da rendere sempre più ambigui e porosi i confini tra spazio analogico e spazio digitale, nonché la distinzione tra umani, macchine e natura". In questa prospettiva, non ha più senso distinguere nettamente tra attività online e offline, poiché il digitale è diventato l'infrastruttura stessa della quotidianità. Per questa definizione si veda D. ARCIDIACONO, A. BRUNI, L. SARTORI, "Continuità e discontinuità nella digitalizzazione del lavoro e delle organizzazioni", in *Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali*, vol. 14, n. 27, 2024, p. 5. Il riferimento originario è a L. FLORIDI (a cura di), *The Onlife Manifesto. Being Human in a Hyperconnected Era*, Springer, London, 2015.

bensi una mutazione genetica del rapporto di lavoro che impone una revisione profonda degli istituti classici.

La tesi di fondo è che l'assoggettamento tecnologico abbia creato una nuova forma di subordinazione, di specie "algoritmica", la quale assoggetta il lavoratore in tutta la sua esistenza sfuggendo alle maglie dell'articolo 2094 del codice civile italiano, ma anche alle tutele transnazionali.

Per sostenere tale tesi, la ricerca adotta un approccio interdisciplinare che intreccia il rigore della dogmatica giuslavoristica con le lenti della sociologia della tecnica e della filosofia del diritto contemporanea.

Per illustrare la profondità di questo mutamento, che investe non solo il piano contrattuale ma l'essenza stessa dell'individuo, si è scelto di adottare una cornice narrativa e concettuale ispirata all'immaginario distopico letterario e cinematografico. Tali riferimenti non assolvono a una funzione meramente ornamentale, ma fungono da mappe euristiche per decodificare quattro diversi stadi di una alienazione crescente, che vede il lavoratore gradualmente spogliato della propria umanità per essere ridotto a mero data-point.

L'adozione di queste lenti permette di osservare la sofferenza biologica e psichica del prestatore che la fredda lettera della norma attuale spesso ignora, portando alla luce la realtà materiale del lavoro digitale.

La scelta di circoscrivere la presente indagine a specifiche figure professionali (*rider*, *creator/influencer*, *pro-player* e *crowdworker*) non è meramente esemplificativa o casuale, ma risponde a una precisa *ratio* metodologica. Esse non rappresentano un semplice catalogo di nuove professioni digitali, bensì incarnano i quattro stadi paradigmatici di un'escalation del controllo algoritmico. Selezionare questi profili ha permesso di "scannerizzare" l'intero spettro dell'eterodirezione digitale, dimostrando come la macchina sia capace di penetrare progressivamente dalla gestione dello spazio fisico fino all'annichilimento dell'identità.

Per questo l'analisi si articola lungo un percorso che attraversa i diversi gradi di incorporazione della persona nell'algoritmo:

1. L'estetica Cyberpunk e il controllo dei corpi (Capitolo I): Lo studio della figura del rider rappresenta la prima frontiera dell'algocrazia, dove il controllo è ancora prevalentemente fisico e geografico. Attraverso il *geofencing* e il

monitoraggio GPS, lo spazio urbano viene trasformato in un ufficio a cielo aperto e lo smartphone diviene un guinzaglio digitale che governa i movimenti del prestatore. È il trionfo della logistica urbana, in cui il corpo biologico viene diretto da un'architettura di sorveglianza pervasiva che replica, in chiave digitale, i principi dello *scientific management* taylorista.

2. L'estetica *Mirror/Glitch* e la colonizzazione della psiche (Capitolo II): L'indagine prosegue esaminando il mercato dei *content creator* e degli *influencer*. In questo ecosistema, il potere algoritmico abbandona la dimensione spaziale per investire quella psichica e identitaria. Riprendendo il concetto di società della vetrinizzazione di Vanni Codeluppi, si osserva come l'identità personale venga convertita in merce. Il lavoratore è prigioniero di uno specchio digitale che ne valuta l'aderenza a canoni estetici e metriche di *engagement*, innescando dinamiche di autosfruttamento che rendono l'integrità morale dell'individuo l'oggetto stesso dell'estrazione di valore.
3. L'estetica *body horror* Cronemberghiana e la subordinazione neuro-muscolare (Capitolo III): Con il fenomeno degli *e-sports*, l'alienazione compie un ulteriore balzo di complessità, penetrando nella biologia del prestatore. Ispirandosi alle visioni di David Cronenberg sull'ibridazione tra carne e segnale, si teorizza l'emergere di una “subordinazione neuro-muscolare”. Il pro-player non offre più solo il suo tempo, ma l'interfaccia dei propri riflessi nervosi con l'algoritmo, in un mondo-proprietà governato dai diritti di proprietà intellettuale del *Publisher*, dove persino le leggi della fisica sono dettate dai codici numerici, annullando ogni residua autonomia professionale.
4. L'estetica di Philip K. Dick e l'annichilimento invisibile (Conclusioni): Il bilancio finale approda alla frontiera dei *micro-task* e del *crowdwork*. In questo stadio terminale, l'essere umano scompare come soggetto pensante per trasformarsi in una mera protesi biologica dell'intelligenza artificiale. È il regno del “lavoro fantasma”, in cui il lavoro si polverizza in frazioni di secondo, rendendo il prestatore invisibile e privo di diritti di cittadinanza sociale, in un perfetto e inquietante compimento della Governance dai numeri.

La diagnosi di questa distopia tecnologica non è costituisce il presupposto necessario per una proposta di resistenza giuridica radicale.

L'indagine intende dimostrare come l'attuale rifeudalizzazione dei rapporti di lavoro, in cui le piattaforme agiscono come signori feudali che concedono l'accesso al mercato tramite *Terms of Service* (ToS) unilaterali che operano come una vera *lex mercatoria* digitale, richieda un intervento normativo radicale.

Questa sproporzione di forza tra il singolo prestatore e l'infrastruttura tecnologica globale è tale da rendere illusorio il ricorso alla sola autonomia contrattuale, imponendo il ritorno a una normatività inderogabile di matrice pubblica.

E per rispondere a questa nuova minaccia, è necessario analizzare l'argomento attraverso la lente del costituzionalismo digitale⁵, si avvanzerà l'ipotesi di un nuovo Statuto professionale della persona. Ispirandosi alla prospettiva di Alain Supiot, si intende delineare un sistema di tutele che non sia più ancorato alla sola qualificazione formale del contratto (l'ormai esausta dicotomia tra subordinazione e autonomia), ma che segua la persona fisica in ogni sua interazione con l'ambiente digitale.

I pilastri di questo progetto, che verranno discussi nel bilancio finale della ricerca, includono la sicurezza algoritmica, la portabilità della reputazione professionale tramite registri immutabili e la limitazione costituzionale del monopolio dei *Publisher* e dei *Gatekeeper* tecnologici. Solo riaffermando il primato dell'uomo sull'algoritmo e della dignità della persona sull'efficienza del codice sarà possibile trasformare l'attuale "cyber-verso" in un ambiente di lavoro dignitoso, garantendo che

⁵ A. Jr GOLIA (a cura di), *Economia dei dati e imposizione fiscale. La prospettiva del costituzionalismo digitale*, FrancoAngeli, 2025; E. CELESTE, *Costituzionalismo digitale e piattaforme: verso una costituzionalizzazione della lex digitalis*, in *Comunicazione PuntoDoc*, n. 25, 2021.

Il costituzionalismo digitale si definisce come un insieme di discorsi dottrinali e di politica del diritto volta a tradurre i valori e i principi del costituzionalismo contemporaneo nel mutato contesto della società algoritmica. Tale alveo teorico mira a stabilire un quadro normativo per la protezione dei diritti fondamentali e, simultaneamente, a bilanciare i poteri all'interno dell'ambiente digitale, agendo come contropotere rispetto alle nuove forme di sovranità tecnologica privatizzata.

Per comprendere appieno la portata di tale disciplina, occorre distinguere il costituzionalismo (inteso come l'ideologia e il quadro concettuale statico) dalla costituzionalizzazione, ovvero il processo dinamico e multidimensionale di avanzamento e traduzione dei principi della *Rule of Law* all'interno della cosiddetta *lex digitalis* delle piattaforme. In questa prospettiva, le multinazionali tecnologiche non sono meri attori economici, ma poteri sovrani che governano "feudi privati" attraverso algoritmi opachi, rendendo necessaria una limitazione della loro autonomia privata laddove essa interferisca con i diritti onlife della persona.

Tuttavia, affinché il costituzionalismo digitale sia autenticamente prescrittivo e non si risolva in un mero formalismo procedurale, esso deve strutturalmente includere la dimensione socioeconomica, evolvendo in un costituzionalismo economico digitale capace di governare i flussi di creazione e distribuzione del valore nel capitalismo dell'informazione.

L'analisi dei nuovi profili professionali ibridi (rider, influencer, pro-player) richiede dunque il superamento del "medioevo costituzionale" delle piattaforme attraverso una proposta di resistenza giuridica individuabile nello Statuto professionale delle persone.

Tale strumento non si limita a regolare un contratto, ma attua un processo di costituzionalizzazione volto a re-legittimare le istituzioni politiche, sottraendo il prestatore d'opera alla "governance dei numeri" e garantendo che la sua identità non venga ridotta a mero *data-point* funzionale all'estrazione di rendita. In definitiva, il costituzionalismo digitale fornisce il faro normativo per una transizione che conduca dall'annichilimento della persona nell'algocrazia a una nuova cittadinanza sociale *onlife*.

l'identità e l'esistenza stessa del prestatore non vengano sacrificate sull'altare della pura efficienza numerica.

CAPITOLO I: LA FIGURA DEI RIDER

1.1 Il superamento del dualismo digitale: il rider nella “realtà onlife”

L'avvento della digitalizzazione ha innescato mutamenti strutturali che investono simultaneamente la sfera sociale, giuridica ed economica. Se inizialmente il mondo virtuale era considerato una dimensione a sé stante, alternativa alla realtà fisica, l'evoluzione tecnologica ha condotto al superamento di tale dicotomia.

Oggi appare dunque più corretto fare riferimento a una realtà *onlife*, per descrivere l'ibridazione tra lo spazio analogico e quello digitale. In questo contesto, l'esperienza online non è più percepita come un'interruzione della vita quotidiana, ma ne diviene un tutt'uno inscindibile da essa.

Tale mutamento sociologico produce effetti concreti nel mercato del lavoro della *on-demand economy*⁶: la dissoluzione dei confini tra "connesso" e "disconnesso" e la dematerializzazione dei luoghi della prestazione pongono le basi per l'affermazione del modello algoritmico. Quest'ultimo non costituisce una mera sovrastruttura, ma si rivela funzionale a governare l'istantaneità degli scambi tra domanda e offerta che caratterizza il “*Just-in-Time-Labor*”⁷.

⁶ Si ritiene preferibile l'utilizzo del termine *on-demand economy* (economia "a richiesta") rispetto a quella di *sharing economy* (economia della condivisione) per definire la natura di mercato delle transazioni, carenti di quello spirito solidaristico o di condivisione di risorse inutilizzate tipico della *sharing economy*. La struttura della *on-demand economy* si basa sull'utilizzo di piattaforme digitali che garantiscono l'incontro immediato (*matching*) tra la domanda di un servizio e l'offerta di lavoro necessaria a soddisfarla. Cfr. E. DORDONI, “Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie”, in *Labour & Law Issues*, vol. 1, n.1, 2015, pp. 86 ss.

⁷ Il concetto di *just-in-time labor* (o *workforce*) identifica un modello in cui la forza lavoro viene attivata esclusivamente al manifestarsi della domanda, traslando i costi dei tempi di inattività sul prestatore. Sebbene il termine *just-in-time* prenda origine dal sistema di produzione "snella" della Toyota,

Cfr. V. DE STEFANO, “The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the Gig-Economy”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, *Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper No.2682602*

In questo contesto si colloca la figura del rider (o ciclo-fattorino): un operatore logistico incaricato della consegna di beni, prevalentemente nel settore del *food delivery*, ma con una crescente espansione anche verso il *quick-commerce* (pacchi e spesa a domicilio) per conto di una piattaforma digitale.

Su tale tipologia di lavoratore gravano parte dei costi accessori necessari per svolgere la prestazione: egli deve dotarsi di un proprio mezzo di trasporto, provvederne alla relativa manutenzione, nonché dei necessari DPI (guanti, scarpe antinfortunistiche). Alla strumentazione fisica si aggiunge la dotazione tecnologica obbligatoria: l'operatore deve garantire la disponibilità di uno smartphone con connessione dati attiva e batteria sufficiente⁸, ibridando così capitale proprio e forza lavoro⁹. Il dispositivo elettronico non si limita a strumento di supporto, ma diviene una vera e propria protesi digitale indispensabile per la prestazione lavorativa.

In questa simbiosi uomo-tecnologia che il rider si trasforma in un (*machine subject*)¹⁰: non un semplice utilizzatore passivo delle applicazioni, bensì una figura che incanala l'input dell'algoritmo ed esteriorizza il comando digitale nello spazio fisico della realtà urbana.

Tale precarizzazione materiale e assoggettamento tecnologico aggravano una forza lavoro composita già fragile. Come emerso da rilevazioni statistiche, da un lato vi è una massiccia presenza di cittadini stranieri¹¹, per i quali l'accesso alla piattaforma

⁸ Il Garante per la protezione dei dati personali, con Ordinanza ingiunzione nei confronti di Foodinho s.r.l., 10 giugno 2021, n. 234 ha sanzionato la piattaforma per la raccolta massiva e sproporzionata di dati non necessari all'esecuzione del contratto, tra cui il monitoraggio continuo della percentuale di carica della batteria del dispositivo del rider attraverso il sistema "Jarvis".

⁹ Si segnala, tuttavia, una parziale deroga a tale principio introdotta dalla contrattazione collettiva. L'art. 6 del CCNL UGL-Assodelivery (2020) pone a carico delle piattaforme l'obbligo di fornire gratuitamente ai rider le dotazioni di sicurezza (casco, indumenti ad alta visibilità e, sovente, il box termico per il trasporto). Inoltre, sono previsti ulteriori dotazioni secondo un sistema premiale.

¹⁰ Il concetto è approfondito da M. BRIZIARELLI, E. ARMANO, "The social production of radical space: Machinic labour struggles against digital spatial abstractions", in *Capital & Class*, 2020, vol. 44, n. 2, p. 174, i quali evidenziano come la tecnologia digitale e il corpo del lavoratore formino un'unica entità operativa ("machinic co-productive labour").

¹¹ La presenza di forza lavoro straniera è strutturale nel comparto. Sebbene il *XIV Rapporto Annuale* del Ministero del Lavoro (2024) indichi una media del 13,8% di stranieri per l'intero macrosettore "Trasporti e Magazzinaggio", le indagini specifiche sul *food delivery* nelle aree metropolitane rilevano percentuali ben superiori. A Milano, ad esempio, la componente di rider stranieri raggiunge il 61%, evidenziando una forte segmentazione etnica del mercato. Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *XIV Rapporto Annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, Roma, 2024; per il dato disaggregato v. Dipartimento di Studi Sociali e Politici (SPS), *Essere rider a Milano. Secondo rapporto di ricerca*, Università degli Studi di Milano, 2024.

rappresenta spesso l'unica fonte di reddito e di impiego accessibile. Dall'altro, si individua una quota significativa di lavoratori che, pur essendo attivi, rientrano nella fenomenologia dei cosiddetti *working poor*¹².

A muovere le fila del sistema sono le piattaforme Deliveroo, *Just Eat*, *Amazon Flex* e la più recente *Stuart*: modelli paradigmatici della *gig economy*,¹³ che introducendo logiche organizzative innovative, riconfigurano gli assetti della logistica urbana e del mercato¹⁴.

L'emergenza pandemica COVID-19 ha agito da catalizzatore per questo sistema: infatti in tale contesto, la digitalizzazione forzata e le restrizioni alla mobilità hanno trasformato la delivery da servizio opzionale a essenziale di pubblica utilità.

Ciò ha comportato non solo un aumento della domanda, ma ha reso prioritaria la risoluzione delle problematiche inerenti la qualificazione giuridica e la tutela sociale di queste nuove figure che verranno analizzate in seguito. Tuttavia, per comprendere appieno i nodi giuridici che verranno analizzati nel prosieguo, è preliminare osservare le modalità di esecuzione della prestazione.

¹² La natura di "lavoretto" accessorio è smentita dai fatti. Secondo le più recenti rilevazioni dell'INAPP, per un lavoratore su due (circa il 50%) il lavoro su piattaforma rappresenta l'unica alternativa occupazionale disponibile e non una scelta accessoria. Nonostante ciò, l'assenza di minimi salariali garantiti espone questi soggetti al rischio di povertà lavorativa (*in-work poverty*): l'inchiesta nazionale della CGIL ha rivelato che il 57% dei rider percepisce un compenso lordo tra i 2 e i 4 euro a consegna, a fronte di costi di gestione del mezzo (carburante, manutenzione, assicurazione) che per un terzo dei lavoratori superano i 200 euro mensili. Cfr. INAPP, "Gig Economy: un lavoratore su due non ha alternative", Comunicato Stampa, Roma, 30 ottobre 2024 (dati tratti dal *Rapporto INAPP 2024*, presentato a gennaio 2025); v. anche NiDil CGIL, *La condizione di lavoro dei rider nel food delivery. Risultati dell'inchiesta nazionale*, Roma, 2025.

¹³ L'espressione *gig economy* (tradotto letteralmente come "economia del lavoretto") si è diffusa per indicare i mercati del lavoro gestiti tramite piattaforme digitali. Il termine *gig*, avente origine dal gergo musicale, sottolinea la natura precaria della prestazione. In Italia, l'INPS ha tradotto la locuzione come "lavoretto o incarico temporaneo" (Cfr. INPS, *XVII Rapporto Annuale*, Roma, 2018). Tuttavia, come evidenziato dalla dottrina, l'uso di questa etichetta rischia di mistificare la realtà, legittimando l'assenza di tutele tipiche della subordinazione e suggerendo un'autonomia spesso negata dalla gestione algoritmica. Per questa analisi critica v. T. Censi, "Il potere performativo dell'ideale del "lavoretto". L'inquadramento socio-istituzionale della delivery tramite piattaforma," in *Rivista Trimestrale di Scienza dell'Amministrazione*, n. 4, 2023, pp. 1 ss

¹⁴ Si pensi ad Amazon Flex, che impone l'uso del veicolo privato traslando sul lavoratore i costi di ammortamento, o a Stuart, che applica tale logica alla logistica urbana B2B. Roadie rappresenta invece l'ultimo stadio del *crowdshipping*, dove la mobilità privata del cittadino viene interamente assorbita dal processo commerciale.

1.2: Il ciclo operativo del rider e “l’emotional labor”

Sotto il profilo operativo, la figura del rider incarna l’archetipo della realtà *onlife*: il turno lavorativo ha inizio con il log-in nell’applicazione di riferimento, il quale spesso richiede un sistema di riconoscimento biometrico o con un “selfie di verifica” in tempo reale.

Si tratta di procedure di autenticazioni stringenti che, valicando la mera identificazione, impattano inevitabilmente sul diritto alla privacy dell’individuo¹⁵.

Effettuato l’accesso, il lavoratore deve manifestare la propria disponibilità a eseguire le prestazioni lavorative. Tale fase può declinarsi nel *booking system*, sistema utilizzato ancora dalla piattaforma Glovo, che consiste nell’effettuare una prenotazione di slot predefiniti dall’applicazione stessa, oppure nel *free login*¹⁶, modalità che consente al rider di connettersi all’applicazione in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, attivando l’opzione “online” all’interno dell’applicazione.

Con l’accettazione di un ordine consigliato dall’applicazione, la realtà *onlife* prende vita: da un input digitale (la notifica dell’ordine) scaturisce un movimento sul piano fisico. Il *rider*, utilizzando il proprio mezzo di trasporto e seguendo le indicazioni stradali fornite dalla piattaforma, percorre il tragitto dal punto di ritiro (ristorante/negozio) al punto di destinazione (cliente).

L’algoritmo di gestione, inoltre, può accorpare più ordini all’interno della medesima tratta (i cosiddetti *stacked orders*). Tale meccanismo risponde a una logica di massima efficienza logistica che permette alla piattaforma di abbattere i costi unitari

¹⁵Sebbene il trattamento dei dati biometrici fosse già soggetto ai principi generali di liceità e minimizzazione di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), le criticità specifiche del management algoritmico hanno reso necessario l’intervento della Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024. In particolare, l’art. 6 della Direttiva rafforza le tutele previste dal GDPR, introducendo limiti puntuali al trattamento di dati biometrici da parte delle piattaforme digitali. Per un’analisi diffusa della normativa, si rimanda al paragrafo 1.5.

¹⁶ Deliveroo il 2 novembre 2020 ha abbandonato definitivamente il sistema del *booking system* per passare al sistema del *free login*.

di consegna: il compenso corrisposto per la "doppia consegna", infatti, risulta spesso inferiore alla somma delle tariffe base che sarebbero spettate al lavoratore per due corse distinte, aggirando di fatto il meccanismo del minimale garantito per singolo ordine¹⁷.

Durante il percorso, il lavoratore è monitorato costantemente tramite strumenti di *geofencing*¹⁸, i quali vincolano la prestazione entro i confini del perimetro prestabilito dalla piattaforma e tracciano l'esecuzione fino alla consegna.

Il ciclo operativo prosegue con l'erogazione del compenso, il quale è gestito solitamente dalla piattaforma stessa con il sistema del *pay-per-drop* (o pagamento alla consegna/cottimo), il quale prevede che il credito per la prestazione sorga solo al compimento della "task", lasciando privo di copertura il *waiting time*, che resta interamente a carico del lavoratore stesso.

Questo assetto espone il lavoratore, rendendolo dipendente dalle variabilità strutturali del mercato: le condizioni climatiche, i giorni festivi o dalla saturazione dell'offerta (eccesso di *rider* attivi nella stessa zona) incidono sui guadagni effettivi, rendendo le entrate instabili e difficilmente prevedibili.

Il ciclo operativo si conclude con la valutazione della performance. Mentre alcune piattaforme (come Glovo) mantengono un sistema di *ranking* palese che vincola l'accesso ai turni lavorativi a un "punteggio di eccellenza", altri operatori (come Deliveroo o Uber Eats) sono migrati verso modelli di free login¹⁹.

La rimozione delle graduatorie però non implica automaticamente la fine della selezione algoritmica, in quanto anche in assenza di *feedback* visibili, l'algoritmo opera una profilazione occulta del lavoratore: la priorità nell'assegnazione dei task viene

¹⁷ In pratica, se la tariffa minima per una consegna singola è fissata, ad esempio, a 3,60 euro lordi, l'assegnazione di un ordine doppio non comporta automaticamente il raddoppio del compenso (7,20 euro lordi), ma l'applicazione di una tariffa cumulativa ridotta (es. 5,00 euro per l'intero tragitto), giustificata dall'algoritmo in virtù della contiguità spaziale dei punti di ritiro o consegna. Compensi che vengono abbattuti dal costo della benzina consumata dal ciclo fattorino lungo il tragitto.

¹⁸ Il *geofencing* rappresenta un perimetro virtuale attorno a un'area geografica reale. Nel *platform work*, questo sistema informatico è un'infrastruttura di sorveglianza attiva: l'algoritmo riconosce in tempo reale l'ubicazione del lavoratore utilizzando il GPS e subordina la possibilità di ricevere ordini alla sua permanenza entro l'area stabilita.

¹⁹ "Il modello di Glovo vincola l'accesso agli *slot* orari al punteggio. Deliveroo, pur avendo rimosso il ranking palese dopo la condanna per discriminazione (Trib. Bologna, 31/12/2020), mantiene secondo la dottrina un controllo "invisibile".

determinata incrociando dati geolocalizzati con lo storico delle performance (velocità, tasso di accettazione).

Il rischio non è solo la disattivazione esplicita dell'account (*deactivation*) che permane come sanzione per gravi violazioni o *rating* minimi, ma soprattutto l'emarginazione operativa: il lavoratore con punteggi inferiori riceve progressivamente meno ordini, venendo di fatto espulso dal ciclo produttivo senza un atto formale di recesso. Si configura così un “licenziamento algoritmico”²⁰: l'espulsione dal ciclo produttivo non deriva da una decisione umana né è garantita dal contraddittorio, ma da una sanzione automatizzata.

Questa dinamica induce quello che la sociologa Arlie Russel Hochschild ha definito come “*emotional labor*”²¹ (lavoro emotivo): per massimizzare il proprio *rating* o ottenere una “mancia”²², essenziale per raggiungere una retribuzione dignitosa, il *rider* è spinto a mantenere un comportamento di accondiscendenza e cortesia verso il cliente, temendo ritorsioni nel feedback.

A titolo esemplificativo, per evitare valutazioni negative, il ciclo-fattorino, può essere costretto ad assecondare richieste extra-contrattuali, come percorrere più piani di un palazzo senza ascensore su richiesta del cliente, o attendere tempi prolungati sotto le intemperie per il ritiro dell'ordine.

²⁰ Il fenomeno è analizzato come nuova frontiera del potere disciplinare da J. ADAMS-PRASSL, “What if Your Boss was an Algorithm?” *Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, 2019, p. 123 ss.. L'Autore, analizzando trasversalmente la *gig economy* e la logistica automatizzata (es. Amazon), evidenzia come l'algoritmo eserciti direttamente il potere di recesso (*termination*) in modo automatico, privando il lavoratore delle garanzie procedurali.

²¹ Il concetto di *emotional labor* è stato teorizzato da A. R. HOCHSCHILD, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, 1983 (tr. it. *Lavoro emozionale e struttura sociale*, Roma, 2013). Per l'applicazione di tale categoria al lavoro tramite piattaforma e ai meccanismi di *rating* reputazionale, si veda E. DAGNINO, “Il lavoro nella on-demand economy” Op.cit, vol. p. 96. L'Autore evidenzia come tali dinamiche impongano al *rider* un surplus di sforzo emotivo, costringendolo ad assumere “comportamenti artatamente concilianti” verso l'utenza al fine di preservare le proprie opportunità occupazionali future

²² *Deliveroo*, Nel rapporto con i *rider* inquadrati come prestatori d'opera occasionali (fino a 5.000 € lordi l'anno.), agisce come sostituto d'imposta ai sensi dell'art. 25 del D.P.R. 600/1973: la piattaforma è obbligata a operare, all'atto del pagamento, una ritenuta a titolo di acconto del 20% sull'ammontare dei compensi. Tale meccanismo coinvolge anche le somme erogate dagli utenti a titolo di liberalità, riducendone il valore netto percepito.

Diversamente, nel caso di *rider* titolari di Partita IVA, il rapporto si configura come una transazione commerciale tra soggetti autonomi (B2B); in questa fattispecie, la piattaforma digitale perde la qualifica di sostituto d'imposta e si limita alla corresponsione del corrispettivo lordo, trasferendo interamente sul lavoratore l'onere del successivo versamento di imposte e contributi.

In conclusione, *il modus operandi* di queste figure professionali dimostra che non esiste più una separazione netta tra tempo di vita e tempo di lavoro: la costante attesa della notifica trasforma lo spazio pubblico della città in quello che i lavoratori stessi definiscono “un ufficio a cielo aperto”, dove la geolocalizzazione erode i confini tra l'essere un utente digitale smaterializzato e l'essere un prestatore d'opera nella realtà materiale.

Si delinea così una condizione esistenziale che rievoca le atmosfere beckettiane di “*Aspettando Godot*”: il rider vive un tempo sospeso, in attesa di un segnale da un'entità invisibile che potrebbe non manifestarsi mai, ma che detiene l'esclusivo potere di attivare la sua esistenza lavorativa e conferirle uno status.

1.3: Algorithmic Management e la “black box society”

Le dinamiche lavorative, la precarietà e lo stress performativo descritti non costituiscono conseguenze accidentali della digitalizzazione, bensì il prodotto di una specifica infrastruttura tecnologica progettata per governare ogni istante della prestazione. Per comprendere a fondo la realtà del *rider*, è dunque necessario analizzare il modello organizzativo che ne costituisce l'ossatura definito dalla dottrina lavoristica internazionale come *Algorithmic Management*²³.

Secondo la definizione di M.K. Lee, ci troviamo di fronte a un sistema in cui il software gestisce automaticamente l'allocazione delle risorse, sostituendo la supervisione umana con processi decisionali *data-driven*. L'automazione, tuttavia, non si limita a un coordinamento neutro: si assiste all'ascesa di un vero e proprio “*Algorithmic Boss*”²⁴, una configurazione in cui il tradizionale potere direttivo viene traslato dall'umano al digitale.

²³ M.K. LEE, D. Kusbit, E. Metsky, L. Dabbish, *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 2015.

²⁴ ADAMS-PRASSL, “What if Your Boss was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n. 1, 2019, p. 125. L'autore argomenta che l'intelligenza artificiale non si limiterà a sostituire i lavoratori ma trasformerà radicalmente le routine manageriali, automatizzando il controllo quotidiano sul luogo di lavoro.

In questo schema, l'input è impartito da una macchina capace non solo di inviare istruzioni, ma di monitorare, valutare e sanzionare la forza lavoro in tempo reale, sollevando questioni inedite sulla responsabilità datoriale che la dottrina italiana ha prontamente recepito²⁵.

Il presupposto di tale controllo è una capacità di sorveglianza pervasiva, fondata sulla raccolta massiva di dati (*Workforce Analytics*)²⁶. Tale operazione realizza un moderno *Panopticon*: il lavoratore opera in uno stato di "visibilità cosciente e permanente"²⁷ dove ogni aspetto della prestazione è registrato su un server.

La sorveglianza non si limita al *geofencing* GPS, ma include anche il tracciamento di informazioni granulari definite dalla dottrina "briciole digitali" (*digital crumbs*)²⁸, quali tempi di reazione alle notifiche, velocità di spostamento e modelli di guida (accelerazioni o frenate), rendendo il *rider* totalmente trasparente agli occhi della piattaforma.

Parte della dottrina sociologica ha teorizzato in tal senso la creazione di un '*Digital Abstract Space*'²⁹: un ambiente in cui le tecniche di gestione algoritmica

²⁵ Per un'analisi del concetto nel dibattito giuslavoristico italiano, si veda G. GAUDIO, "Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo", in *Labour & Law Issues*, vol. 6, n. 2, 2020, p. 22 ss.

²⁶ Con il termine *Workforce Analytics* (o *People Analytics*) si intende l'applicazione di tecniche di *Big Data Analysis* alla gestione delle risorse umane. Non si tratta di mere statistiche aziendali, ma di un processo sistematico di "quantificazione del lavoratore" (*Quantified Worker*) attraverso la raccolta di dati comportamentali, biometrici e relazionali, finalizzato a predire le performance future e automatizzare le decisioni manageriali. Sul punto v. P.V. MOORE, *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*, Routledge, New York, 2017; nonché J. ADAMS-PRASSL, *op. cit.*, p. 136 il quale evidenzia come tali sistemi trasformino i dati grezzi in strumenti di controllo predittivo.

²⁷ J. ADAMS-PRASSL, *op. cit.*, p. 137. L'autore riprende la celebre metafora del *Panopticon* per descrivere come la sorveglianza digitale assicuri "il funzionamento automatico del potere" (*a state of conscious and permanent visibility assures the automatic functioning of power*). Il riferimento originario è a M. FOUCAULT, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, Torino, 1976, secondo cui la visibilità totale e unilaterale del soggetto, definito come "oggetto di una informazione, mai soggetto di una comunicazione", è il meccanismo che garantisce l'automatismo del potere: la consapevolezza della propria trasparenza induce all'autodisciplina, interiorizzando il controllo anche in assenza di una sorveglianza fisica diretta.

²⁸ ADAMS-PRASSL, *op. cit.*, p. 135. L'autore cita esplicitamente l'uso di "digital crumbs" e l'esempio di Uber, che utilizza i sensori degli smartphone (accelerometro e giroscopio) per monitorare lo stile di guida ("smooth and abrupt driving patterns") e raccogliere dati comportamentali.

²⁹ M. BRIZIARELLI, E. ARMANO, "The social production of radical space: Machinic labour struggles against digital spatial abstractions", in *Capital & Class*, 2020, vol. 44, n. 2, pp. 173-189. Nello specifico, gli autori definiscono lo "spazio astratto digitale" come un'estensione del concetto di *abstract space* elaborato da Henri Lefebvre in "The production of Space", 1991, applicato qui alla capacità degli algoritmi di sussumere lo spazio fisico urbano e le pratiche lavorative in logiche di calcolo e controllo.

impongono meccanismi neo-tayloristi³⁰ volti a standardizzare ogni movimento del rider, massimizzando l'efficienza nel rapporto quantità-tempo.

A questa totale trasparenza del lavoratore si oppone la strutturale opacità dell'algoritmo. Si realizza così la "*Black Box Society*" teorizzata da Frank Pasquale³¹: un ecosistema in cui i processi decisionali cruciali avvengono all'interno di una "scatola nera" inaccessibile, protetta dal segreto industriale e da una complessità tecnica invalicabile.

Nel modello, sono visibili solo gli input (i dati immessi dal *rider*) e gli output (le valutazioni), mentre resta celato il processo logico centrale che trasforma i primi nei secondi. Si crea così un'asimmetria informativa radicale: l'algoritmo non si limita a eseguire istruzioni lineari, ma opera attraverso meccanismi di *machine learning* che elaborano correlazioni probabilistiche spesso ignote persino ai programmatori (*unexplainable AI*)³².

Inaccessibilità che alimenta il distacco tra le regole esposte e la realtà percepita: nonostante le piattaforme enfatizzino criteri meritocratici, l'esperienza empirica suggerisce che l'algoritmo privilegi mere logiche di efficienza logistica (es. prossimità GPS).

Il lavoratore vive dunque nell'incertezza, non potendo verificare se l'assegnazione di una consegna dipenda dal *ranking* o dalla posizione andando a trasformare il sistema di valutazione in uno strumento di pressione psicologica.

Tuttavia, l'insidia della *Black Box* non è solo tecnica ma anche giuridica. In quanto si manifesta il fenomeno del "*data-laundering*" (riciclaggio dei dati)³³:

³⁰ Il modello digitale organizzativo delle piattaforme replica i principi dello Scientific Management realizzati da Frederick Taylor a inizio del Novecento.

Come nella fabbrica fordista, il lavoro dei rider viene suddiviso in micro-task elementari (accettazione ordine, ritiro e consegna) da realizzare in un breve periodo temporale, misurato attraverso strumenti digitali invece che da un controllore umano attraverso un cronometro.

³¹ Cfr. PASQUALE, *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*, Harvard University Press, Cambridge (MA), 2015, p. 3. L'autore descrive come le "scatole nere" nascondano le logiche di classificazione e valutazione (*scoring*) che determinano le opportunità economiche degli individui.

³² Il termine *Unexplainable AI* fa riferimento a sistemi di apprendimento automatico i cui processi decisionali, basati su reti neurali profonde, risultano inaccessibili alla comprensione umana. Sul punto, per una disamina delle implicazioni etiche e giuridiche anche in ambito medico, si veda in prospettiva interdisciplinare: M. LANG, A. BERNIER, B.M. KNOPPERS, "Artificial Intelligence in Cardiovascular Imaging...".

³³ B. BREVINI, F. PASQUALE, "Revisiting the Black Box Society by rethinking the political economy of big data", in *Big Data & Society*, 2020, vol. 7, n. 1, pp 1-4. Gli autori, sottolineano come l'affidamento cieco ai sistemi algoritmici (*oracular reliance*) rischi di trasformare la valutazione della

attraverso l'uso di parametri apparentemente neutri, le piattaforme possono "ripulire" decisioni arbitrarie o discriminatorie conferendo loro uno scudo di oggettività scientifica difficilmente attaccabile in giudizio.

Tale opacità genera nel lavoratore una specifica forma di alienazione definita "*meaninglessness*" (mancanza di senso)³⁴. Operando sotto un "Capo Algoritmo" dalle logiche indecifrabili e non umane, il *rider* scivola in una condizione di "auto-sospetto" (*self-suspicion*), modificando ossessivamente la propria condotta nel tentativo di compiacere un sistema di sorveglianza che ha interiorizzato.

In questo scenario, si assiste a quella che Habermas definirebbe una "tecnificazione del mondo della vita"³⁵: un sistema in cui le relazioni sociali vengono svuotate di significato umano e ridotte a operazioni algoritmiche, rendendo ardua, di conseguenza, ogni attribuzione di responsabilità etica e giuridica.

performance in un processo di "riciclaggio" (*data-laundering*) che occulta disparità e sorveglianza pervasiva.

³⁴ F. PASQUALE. "*Normative Dimensions of Consensual Application of Black Box Artificial Intelligence in Administrative Adjudication of Benefits Claims*", in *Law and Contemporary Problems*, 2021, vol. 84, n. 3, pp. 42-43. L'alienazione viene descritta come l'incertezza su quali standard credere o seguire ("*unclear as to what he ought to believe*"), generando uno stato di costante ansia performativa e sospetto verso le proprie azioni ("*self-suspicion*").

³⁵ Ivi, p. 45. L'autore riprende la distinzione habermasiana tra "mondo della vita" (*lifeworld*) e "sistema", avvertendo che l'automazione decisionale senza spiegazione umana rischia di condurre a una "tecnificazione del mondo della vita" (*technification of the lifeworld*): un processo in cui le relazioni sociali vengono svuotate di significato umano e ridotte a meri scambi di dati, rendendo impossibile l'attribuzione di responsabilità etica.

1.4.: la gamification e la “Governance dei numeri”

Questa infrastruttura agisce sul comportamento del lavoratore anche attraverso il sistema della *gamification*³⁶. Nel contesto opaco della *black box*, le piattaforme applicano dinamiche ludiche (badge, classifiche, obiettivi a premi³⁷) per colmare l'assenza di un rapporto umano e incentivare la produttività. Tuttavia, tali meccanismi non sono meramente motivazionali, ma determinano materialmente la possibilità di lavorare, fungendo da criterio di selezione.

L'evoluzione storica dei modelli gestionali chiarisce la portata coercitiva di questo sistema. Il passaggio dal rigido sistema dei “Booking Tools” (basato su fasce orarie e ranking palesi) al più fluido “Free Login” (adottato oggi da Uber Eats³⁸ e Deliveroo) non ha segnato un allentamento del controllo, ma una sua sublimazione.

Sebbene scompaiano le graduatorie visibili, la logica della competizione diviene implicita e più subdola: in assenza di contingentamento degli ingressi, si crea un sovraffollamento (over-supply) di rider che consente all'algoritmo di decidere

³⁶ Il termine *gamification*, originatosi nell'industria dei media digitali intorno al 2010, è definito in dottrina come “l'uso di elementi di *game design* in contesti non di gioco” (v. S. DETERDING, D. DIXON, R. KHALED, L. NACKE, *From Game Design Elements to Gamefulness: Defining "Gamification"*, in *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference*, ACM, 2011, pp. 9-15). Nel contesto specifico della *gig economy*, tale meccanismo viene rifunzionalizzato per estrarre valore lavorativo, trasformando la prestazione in una competizione che cela la fatica e la subordinazione.

³⁷ Ad esempio Deliveroo, ogni tot. consegne riconosce un bonus in euro (ogni 2000 consegne viene riconosciuto un di 600 euro lordi) , sconti su prodotti convenzionati, incentivi in nuove città (7 euro l'ora) ecc...

³⁸ Per un'analisi dettagliata del funzionamento operativo di *Uber Eats*, si veda M. TUFO, “*La qualificazione del rapporto di lavoro su piattaforma digitale nel diritto vivente*”, IANUS, Diritto e Finanza, 2021, pp. 181-182. L'Autore ricostruisce il meccanismo di controllo occulto emerso dall'amministrazione giudiziaria del 2020: sebbene il sistema fosse formalmente *Free Login*, la piattaforma esercitava un potere gerarchico tramite società terze di intermediazione (come la 'Flash Road City'). Il controllo non avveniva tramite ordini diretti, ma attraverso pressioni costanti su canali informali (es. gruppi WhatsApp), dove venivano promessi bonus per chi lavorava negli orari di picco e minacciate disconnessioni o 'blocchi dell'account' per chi rifiutava le zone assegnate. In tal modo, la libertà di connessione veniva di fatto svuotata dalla minaccia dell'esclusione.

istantaneamente a chi affidare la consegna basandosi su parametri di efficienza invisibili per gli operatori.

Si instaura così quel regime teorizzato da Alain Supiot “dalla Legge alla Governance dai numeri³⁹”. Il comando giuridico è sostituito dalla normatività numerica: il lavoratore non obbedisce più a un capo, ma reagisce a obiettivi quantitativi e statistici in un sistema di *governance* che bypassa le garanzie contrattuali fondando l'obbedienza non sulla sanzione disciplinare, ma sulla paura statistica dell'esclusione.

Sotto questo dominio digitale il *rider* non rimane passivo ma sviluppa strategie di resistenza (*gaming the algorithm*) per recuperare margini di autonomia. Come emerso dalle osservazioni empiriche, i lavoratori attuano forme di "contro-sorveglianza": memorizzano i codici identificativi dei clienti per rifiutare strategicamente le consegne svantaggiose e praticano il "*multi-apping*" utilizzando simultaneamente più piattaforme per ridurre i tempi di inattività non retribuita (*idle time*). Tali prassi dimostrano la capacità del pensiero umano di individuare e sfruttare le "crepe" della gabbia algoritmica per opporsi all'opacità del sistema⁴⁰.

La presa di questo regime sulla vita del lavoratore è però così profonda da sopravvivere anche al mutamento della veste giuridica come dimostra l'esperienza del modello *Scoober* di Just Eat: anche qui, sotto lo scudo formale della subordinazione, la giornata del *rider* continua a essere dettata dalla stessa logica predittiva dell'efficienza. Questa persistenza del controllo, capace di attraversare indisturbato i confini tra autonomia e dipendenza, trascina l'interprete nel cuore vivo del problema giuridico.

³⁹ Cfr. A. SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard, Paris, 2015. L'Autore teorizza il passaggio da un governo fondato sulle leggi a una *governance* basata sul raggiungimento di obiettivi quantificabili, evidenziando il rischio di una "rifeudalizzazione" dei legami sociali (*liens d'allégeance*). Per una disamina critica in lingua italiana, v. G. APRILE, *Alain Supiot e la "Gouvernance par les nombres": il ruolo dell'analisi giuridica nella società ultraliberale*, in *Pandora Rivista*, 18 settembre 2018.

⁴⁰ Informazioni raccolte tramite intervista a un operatore del settore "Max", condotta dal candidato in data 15/01/2026 nella città di Ventimiglia (IM).

1.5 L'enigma qualificatorio: la "Zona Grigia"

Lo studio tecnico dei moderni modelli organizzativi algoritmici svolto nel paragrafo precedente permette di cogliere il punto di rottura delle categorie giuridiche tradizionali le quali evidenziano l'inadeguatezza della dicotomia qualificatoria novecentesca: il *rider* pedala in una "zona grigia"⁴¹, sfuggendo sia alla definizione classica di subordinazione (art. 2094 c.c.) sia a quella di autonomia (art. 2222 c.c.).

Emerge così la "crisi della fattispecie" teorizzata così dalla dottrina⁴²: il Codice civile del 1942 fatica a decodificare un lavoratore tecnicamente libero di restare a casa ma obbligato a seguire i dettami dell'algoritmo quando lavora.

Nel caso di specie, il *rider* vive quotidianamente quella che Adalberto Perulli definisce una "falsa alternativa"⁴³: l'idea che si possa lavorare solo "per altri" (subordinazione) o "per sé" (autonomia) è ormai superata nell'*Algorithmic age*.

Se formalmente il ciclo-fattorino presenta i tratti del lavoratore autonomo apportando i propri mezzi e avendo la facoltà di scegliere quando iniziare il turno lavorativo, tale autonomia si infrange contro le sbarre della "gabbia invisibile" algoritmica.

⁴¹ L'espressione "zona grigia" è utilizzata dalla giurisprudenza di legittimità per definire quell'area di rapporti che si riversano tra autonomia e subordinazione. Cfr. Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663 (caso Foodora), punto 27, la quale afferma che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 nasce per proteggere lavoratori "operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione". Sul punto si veda anche A. PERULLI, *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, no. 2, 2020, p. 103. Inoltre, il termine "zone grise" è centrale nella riflessione di Alain Supiot per definire quell'area di incertezza qualificatoria dove i tratti tipici della subordinazione sfumano. Sul punto si veda l'analisi di BORTONE R., *Alain Supiot: evoluzione della subordinazione e certezze discutibili*, in *Indiscipline - Rivista di scienze sociali*, vol. 2, n. 2, 2022, p. 238, la quale osserva come in tale zona "non si sa se applicare o no la disciplina legale".

⁴² Per una rilettura di tale "crisi della fattispecie" applicata alla *gig economy*, si veda A. PERULLI, *"Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione"*. Pp. 100-101.

⁴³ A. KOJÈVE, *Introduction à la lecture de Hegel*, Gallimard, Paris, 1947, citato in A. PERULLI, *Ibidem*, p. 97. L'autore evidenzia come nel sistema economico moderno la distinzione ontologica tra lavorare per sé e lavorare per altri tenda a sfumare, permanendo un asservimento comune alle logiche del capitale.

Questa struttura gli restituisce soltanto una parvenza di libertà, mascherando una realtà materiale di stretta dipendenza economica: il *rider*, infatti, non detiene alcun potere sul prezzo, non seleziona la clientela e non può incidere sulle dinamiche di domanda e offerta del mercato.

Se analizziamo il rider sotto il profilo psicologico, utilizzando le lenti della filosofia classica, la sua figura può incarnare il paradosso del “Borghese hegeliano”⁴⁴: il lavoratore è confinato nell'atomismo della società civile (il sistema dei bisogni), ma scambia questo isolamento per libertà. Egli crede di operare per proprio conto solo perché manca un padrone fisico che impartisce ordini. Tuttavia, l'assenza di un datore in carne ed ossa non significa assenza di etero-direzione rilevante ex art. 2094 c.c.: nel regime virtuale, la subordinazione non è più gerarchica e tangibile, ma interiorizzata e smaterializzata.

Attraverso la gamification e il *ranking*, la piattaforma trasforma il lavoratore in quell' "imprenditore di sé stesso"⁴⁵: il *rider* si "auto-attiva" per mantenere alto il punteggio, operando spesso nella ferma convinzione di essere un soggetto libero e autonomo e questa auto-percezione costituisce l'ostacolo più insidioso per la qualificazione giuridica: la subordinazione può diventare invisibile perché viene interiorizzata e vissuta come una scelta imprenditoriale, rendendo ancora più difficile all'interprete operare la sussunzione nella fattispecie astratta, lasciando il lavoratore sospeso in una liminalità giuridica, in perenne bilico tra l'autonomia e subordinazione.

Ne consegue che la logica binaria codicistica non rappresenta più una risposta adeguata nell'era digitale. Proprio in questa frattura tra realtà materiale e categorie formali si è inserita la giurisprudenza, costretta a intervenire per fornire tutele laddove l'incompatibilità strutturale del sistema legislativo ha creato un vuoto di cittadinanza sociale.

⁴⁴ Cfr., per la celebre rilettura antropologica della dialettica servo-padrone, A. KOJÈVE, *Introduction à la lecture de Hegel*, Gallimard, Paris, 1947 (trad. it. *Introduzione alla lettura di Hegel*, Adelphi, Milano, 1996). La tesi qui accolta riprende la distinzione kojèviana tra lo Schiavo (che lavora per un altro) e il Borghese (che lavora per sé ma resta asservito al bisogno), applicandola alla condizione del rider digitale.

⁴⁵ A. HONNETH, *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze University Press, Firenze, 2010, p. 61. Honneth descrive il paradosso del lavoratore che agisce "in virtù della sua stessa autonoma motivazione" pur restando integrato in processi eteronomi. Per l'applicazione di queste categorie sociologiche alla figura del *rider*, cfr. A. PERULLI, *ibidem*, p. 98.

1.6 L'enigma qualificatorio: la "Zona Grigia" e l'eredità dei Pony Express

La "zona grigia" si traduce, sul piano giuridico, in un aspro scontro interpretativo tra due visioni contrapposte: la prima, di matrice formalista mira a incardinare la prestazione nell'alveo del lavoro autonomo valorizzando l'assenza di vincoli orari; la seconda, di stampo sostanzialista, punta invece al riconoscimento della subordinazione o a regimi assimilabili, analizzando le concrete modalità di esecuzione del rapporto.

Per comprendere la prima teoria, sostenuta non solo dalle aziende ma anche da una parte della forza lavoro interessata alla flessibilità contrattuale⁴⁶, è necessario partire dalla sua pietra angolare: il principio della *freedom to say no* (libertà di rifiuto)⁴⁷.

Come osservato dalla dottrina, la facoltà concessa al lavoratore di decidere volta per volta se rispondere o meno alla chiamata costituisce l'ostacolo tecnico principale che impedisce la configurabilità della subordinazione ex art. 2094 c.c. Proprio su questa impossibilità tecnica di configurare l'obbligo di prestazione, le piattaforme hanno costruito la loro architettura difensiva.

Non si tratta, tuttavia, di una strategia moderna, bensì del recupero di un orientamento giurisprudenziale consolidatosi già negli anni '80 con riferimento alla figura dei Pony Express. Già all'epoca, infatti, la Suprema Corte (in particolare con la

⁴⁶ In merito alle preferenze dei lavoratori, i dati raccolti nel 2020 dell'Osservatorio sui Lavoratori delle piattaforme della Link Campus University presentati da Asso Delivery nel 2024 durante Audizione presso il CNEL sul "Capitalismo di Piattaforma", il 15 febbraio 2024, evidenziano un forte orientamento verso il modello autonomo. Nello specifico il 78,4% dei rider intervistati si è dichiarato favorevole al regime autonomo rispetto ad uno subordinato. Opinione confermata anche dal rider intervistato "Max".

⁴⁷ Tale facoltà è definita dalla dottrina internazionale come *freedom to say no* e costituisce l'elemento che esclude la c.d. *Mutuality of Obligation* (obbligo reciproco di fornire e accettare lavoro), tipica del lavoro subordinato. In Italia, si veda P. ICHINO. "I diritti del lavoro nella gig economy", in *Lavoce.info*, 13 aprile 2018. In questo contributo l'autore sottolinea come la libertà di "decidere volta per volta se rispondere o no alla chiamata" renda la prestazione incompatibile con l'obbligo di obbedienza e continuità richiesto dall'art. 2094 c.c. e auspica una nuova tipologia di qualificazione.

Cass. n. 7608 del 1991) sancì che la mera facoltà del fattorino di rifiutare la chiamata fosse sufficiente a escludere la continuità del vincolo e, dunque, la subordinazione⁴⁸.

I giudici, accogliendo il ricorso dell'azienda, stabilirono che il fattorino potendo interrompere il rapporto "a suo libito"⁴⁹, non è un dipendente, riconducendo di fatto la prestazione nell'area del lavoro autonomo (o della collaborazione coordinata) pur in presenza di un coordinamento continuativo con la centrale operativa.

Nello specifico, i giudici di legittimità hanno operato una distinzione dirimente tra la disponibilità di fatto e l'obbligo giuridico di disponibilità. La Corte ha sancito che la libertà di rifiutare la chiamata senza subire sanzioni spezza la c.d. "continuità dell'assoggettamento", frammentando il rapporto in una pluralità di singole prestazioni autonome incompatibili con il potere direttivo costante richiesto dall'art. 2094 c.c.

Ne consegue che la facoltà di "non esserci" assume un valore gerarchico prevalente rispetto a ogni altro indice, incluso il controllo tecnico, degradando il potere datoriale a semplice coordinamento esterno ed escludendo in radice la subordinazione.

Tuttavia, la sovrapposizione acritica tra la ricetrasmittente dei *Pony Express* e lo smartphone dei moderni *rider* appare, alla luce dell'evoluzione tecnologica, una forzatura ermeneutica. Lo strumento utilizzato negli anni 80 veicolava una comunicazione analogica e sincrona, limitata alla mera trasmissione vocale dell'ordine, senza alcuna possibilità di storicizzare il comportamento del fattorino al di fuori della comunicazione stessa.

Al contrario, lo smartphone agisce come un dispositivo di controllo che non si limita a trasmettere l'ordine, ma registra una mole massiva di metadati relativi alla prestazione. Il GPS consente un monitoraggio costante che realizza una vera e propria

⁴⁸ Cfr. M. BIASI, *L'inquadramento giuridico dei rider alla prova della giurisprudenza*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, n. 2, p. 3. L'autore evidenzia come l'attuale dibattito rievochi il precedente storico dei *pony express*, caratterizzato da un analogo scontro interpretativo: si veda, in particolare, il contrasto tra la Pretura di Milano (sent. 20 giugno 1986), che aveva inizialmente configurato la subordinazione valorizzando l'etero-direzione via radio, e il successivo orientamento di legittimità (Cass. n. 7608/1991) che ha invece sancito la natura autonoma del rapporto facendo leva sulla libertà di rifiuto.

⁴⁹ Cass. Civ., Sez. Lav., 11 luglio 1991, n. 7608. Nelle motivazioni della sentenza, la Suprema Corte chiarisce che: *"la configurabilità della 'eterodirezione' contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore"*. I giudici precisano inoltre che la subordinazione richiede una *"soggezione reale"* che modifichi il modo di effettuare la prestazione, escludendo che tale soggezione possa derivare da una mera necessità economica del lavoratore di rispondere alla chiamata per guadagnare.

"datificazione"⁵⁰ dell'attività lavorativa: ogni movimento, pausa o accelerazione viene estratto, misurato e trasformato in valore economico per l'algoritmo, ben oltre le esigenze del mero coordinamento logistico. Mentre la radio lasciava al fattorino margini di "invisibilità" (poteva fingere di non sentire o essere irrintracciabile tra una consegna e l'altra), *l'app* elimina ogni zona d'ombra, trasformando il dispositivo personale in un "guinzaglio digitale"⁵¹.

1.7 La resistenza giurisprudenziale: il caso Foodora (Torino 2018)

L'impostazione tradizionale ha mostrato una straordinaria capacità di resistenza nelle aule di tribunale. Emblematico, è il primo grado del celebre caso Foodora (Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778). I giudici hanno rigettato le istanze dei *rider* richiamando esplicitamente i precedenti giurisprudenziali sui *pony express* confermando la natura autonoma del rapporto in virtù della c.d. *freedom to say no*.

Il ragionamento del tribunale si fondò su un sillogismo: la facoltà del lavoratore di non dare la propria disponibilità per il turno o di revocarla all'ultimo momento impedisce in radice la configurabilità della subordinazione. Secondo la sentenza, infatti, "se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo"⁵².

Definita la premessa, il Tribunale ha operato una riqualificazione riduttiva degli strumenti tecnologici. L'app e il sistema di geolocalizzazione (GPS) non sono

⁵⁰ Sulle nuove forme di controllo a distanza realizzate tramite la raccolta e l'analisi massiva dei dati del lavoratore (c.d. *People Analytics*), v. DAGNINO E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour & Law Issues*, vol. 3, n. 1, 2017, p. 1 ss., spec. p. 8, dove l'autore evidenzia l'alto livello di intrusività di tali trattamenti.

⁵¹ L'espressione *digital leash* è ormai diffusa nel dibattito pubblico internazionale per descrivere la pressione psicologica derivante dalla sorveglianza digitale; cfr. Keane J., *Office surveillance: 'Digital leash' on workers could be crossing a line*, in *CNBC.com*, 27 maggio 2021.

⁵² Trib. Torino, Sez. Lav., 7 maggio 2018, n. 778, est. Buzano. Nella motivazione, il giudice richiama espressamente la giurisprudenza di legittimità degli anni '90 (Cass. n. 7608/1991), affermando che la non obbligatorietà della prestazione contrasta con la continuità del vincolo richiesta dall'art. 2094 c.c.

stati definiti come meccanismi di una sorveglianza gerarchica, bensì modalità di "coordinamento" dell'attività, compatibili con la parasubordinazione (art. 409, n. 3, c.p.c.). Secondo l'organo giudicante, le istruzioni impartite dall'algoritmo non incidono sulla prestazione, ma si limitavano a indicare le coordinate spazio-temporali di ritiro e consegna.

Ancora più controversa appare la statuizione relativa all'insussistenza del potere disciplinare. I ricorrenti avevano denunciato la propria estromissione dalle chat aziendali e il blocco dell'accesso ai turni lavorativi come ritorsione a seguito di uno sciopero.

L'organo giudicante ha escluso la natura sanzionatoria di tali atti, argomentando che, in un regime di *free login*, l'azienda non ha obbligo di garantire turni futuri, andando così a qualificare l'esclusione non come sanzione disciplinare, ma come una legittima facoltà del committente di interrompere un rapporto fiduciario di natura autonoma. Rapporto compromesso dalla mancanza di "lealtà" da parte dei ciclofattorini.⁵³

A chiusura del cerchio difensivo eretto a tutela del modello di business, la sentenza ha respinto anche la domanda subordinata volta all'applicazione della disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (art. 2, d.lgs. n. 81/2015), fattispecie che analizzeremo in seguito.

L'iter logico seguito dal Tribunale si è fondato su un'interpretazione letterale della locuzione normativa "*tempi e luoghi di lavoro*"⁵⁴. Secondo il giudicante, poiché il *rider* sceglieva autonomamente gli *slot* orari, mancava l'etero-organizzazione dei tempi da parte del committente, rendendo inapplicabile la norma protettiva pur in presenza di luoghi di consegna etero-determinati.

⁵³ Trib. Torino, n. 778/2018, cit., p. 13. La sentenza afferma testualmente che " *L'esclusione dalla chat aziendale o dai turni di lavoro non può quindi essere considerata una sanzione disciplinare perché non priva i lavoratori di un loro diritto*".

⁵⁴ Trib. Torino, n. 778/2018. In tale pronuncia (poi riformata), il giudice aveva escluso l'applicabilità della disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (ex art. 2 d.lgs. n. 81/2015) sulla base di un'interpretazione letterale e restrittiva della norma. Il Tribunale riteneva infatti necessaria l'imposizione unilaterale e congiunta sia dei "tempi" che del "luogo" di lavoro; condizione che, secondo il giudicante, non sussisteva stante la facoltà del *rider* di prenotare liberamente gli *slot*. Tale lettura riduceva l'art. 2 a una "norma apparente", poiché si sosteneva che un'etero-organizzazione così penetrante sarebbe ricaduta *ipso facto* nella subordinazione classica (ex art. 2094 c.c.), svuotando di autonoma funzione la nuova fattispecie.

1.8 “il trapianto forzato” e il paradosso del piccolo imprenditore

La sentenza torinese, nel validare tale assetto, ha finito per legittimare quello che appare come un vizio d'origine del fenomeno. Il problema risiede nello scontro tra ordinamento nazionale e dinamiche sovranazionali: sebbene la figura del fattorino autonomo appartenesse già alla storia giurisprudenziale italiana con i *Pony Express*, si trattava comunque di una realtà domestica.

Le odierne piattaforme digitali, al contrario, agiscono all'interno della globalizzazione giuridica: esse tentano di imporre su scala mondiale un modello di *business* standardizzato, figlio della cultura statunitense della *Gig Economy* e incardinato sulla figura dell'*independent contractor*⁵⁵. Siamo di fronte a un trapianto giuridico forzato: il tentativo di importare nel rigido sistema di *Civil Law* un modello anglosassone, fondato sulla retorica del "*Be your own boss*" e del "*self made man*".

Tale narrazione, se sul piano psicologico crea l'illusione dell'auto-imprenditorialità (come visto nel par. 1.3.1), trova puntuale riscontro nelle pagine web dedicate al reclutamento dense di slogan quali "Diventa il capo di te stesso", "Nessun capo, solo libertà" o "Gestisci il tuo business". Questa propaganda non assolve una semplice funzione di marketing, ma costituisce il primo tassello di quella strategia legale volta a precostituire la prova dell'autonomia, cioè convincere il lavoratore di essere un imprenditore ancor prima che salga in sella, affinché accetti il rischio d'impresa.

Ne consegue che, la propaganda dell'“imprenditore di sé stesso” non ha come unico scopo motivare il lavoratore, ma diviene lo strumento giuridico per scardinare le tutele nazionali, trasformando la subordinazione tecnica in una libertà apparente.

⁵⁵ Nel diritto del lavoro statunitense, la distinzione cardine è quella tra *employee* (il dipendente, tutelato dal *Fair Labor Standards Act* del 1938) e *independent contractor*. Mentre il primo ha diritto inderogabile al salario minimo federale (*federal minimum wage*) e alla maggiorazione per gli straordinari (*overtime*), il *contractor* è considerato un imprenditore di sé stesso e dunque non gode di alcuna garanzia sui compensi. Nella retorica della *Gig Economy* (spesso definita "1099 Economy", dal nome del modulo fiscale per i lavoratori autonomi), questa qualificazione viene utilizzata strategicamente per abbattere il costo del lavoro, trasferendo interamente sul lavoratore il rischio economico dell'inattività (i c.d. tempi di attesa non retribuiti).

Le aziende tentano così di incasellare il *rider* nel lavoro autonomo (art. 2222 c.c.), evocando una libertà imprenditoriale che però si infrange contro la realtà economica e giuridica. Per verificare la veridicità di questa etichetta, occorre confrontare il profilo del prestatore digitale con la figura codicistica del piccolo Imprenditore (art. 2083 c.c.).

Tale norma, pur valorizzando l'autonomia gestionale, presuppone l'esistenza di un'organizzazione dei mezzi funzionale a un profitto autonomo, mentre caso del *rider*, il possesso della bicicletta e dello smartphone non costituisce un vero "capitale" d'impresa, ma rappresenta una semplice dotazione strumentale necessaria e imprescindibile per svolgere la prestazione lavorativa.

Si manifesta qui una sproporzione organizzativa: il piccolo imprenditore organizza i fattori produttivi per raggiungere il mercato; invece, il *rider* è un soggetto "organizzato" dalla piattaforma, la quale detiene il monopolio sugli unici mezzi strategici: l'algoritmo e i clienti.

Tale asimmetria evoca la "rifeudalizzazione dei rapporti di lavoro"⁵⁶: il *rider* (vassallo), pur proprietario del mezzo, è inserito in una complessa struttura di obbligo e deferenza verso la piattaforma (signore). In questo schema neofeudale, la protezione sociale, intesa come accesso al lavoro e stabilità del guadagno, non deriva più dalla legge, ma dalla fedeltà operativa verso la piattaforma.

Questa prospettiva dà forma al paradosso di un "imprenditore senza impresa": spesso possiede una partita IVA come un libero professionista e sopporta il rischio economico⁵⁷, tuttavia rimane un semplice ingranaggio passivo della macchina digitale.

Il ciclo-fattorino, inoltre, non trova neanche una collocazione sul versante opposto: anche il tentativo opposto di sussumere il rapporto nella fattispecie della subordinazione "pura" (art. 2094 c.c.) si scontra con ostacoli dogmatici, che impediscono una sovrapposizione perfetta tra il *rider* e il lavoratore dipendente tradizionale.

⁵⁶ Cfr. A. SUPLOT, *La Gouvernance par les nombres*, cit., Parte II. Sull'analogia tra *gig economy* e sistema feudale, v. anche W. ESPELAND, *When Numbers Rule*, in *European Journal of Sociology*, 2019, p. 525.

⁵⁷ Sul punto si veda l'analisi di V. DE STEFANO, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71, Geneva, 2016, spec. p. 9 ss. L'Autore evidenzia come la classificazione formale dei lavoratori come *independent contractors nella Gig Economy* costituisca una strategia di "arbitraggio normativo" volta a operare una "demutualisation of risks", trasferendo l'alea del mercato sulle spalle dei lavoratori.

In primo luogo, si è a lungo discusso del requisito della personalità della prestazione (*intuitu personae*). Storicamente, i contratti di piattaforma prevedevano la c.d. clausola di sostituzione (*free substitution clause*), tipica del Common law, che concedeva al lavoratore la facoltà di farsi sostituire da terzi, al fine di escludere la natura personale del rapporto.

Tale clausola, oltre che problematica per l'operazione qualificazione, si è rivelata il "cavallo di Troia" per l'ingresso del caporalato digitale: l'indifferenza della piattaforma rispetto all'identità fisica di chi pedala ha generato un mercato sommerso di cessione degli *account* (*account renting*). Distorsione che emerge dalle indagini giudiziarie, le quali hanno spesso rilevato flussi finanziari anomali in cui i compensi per diverse prestazioni venivano convogliati su un unico IBAN riconducibile al "caporale"⁵⁸.

Questa prassi operativa che trova puntuale conferma anche nell'indagine sul campo svolta ai fini del presente lavoro. Dalla testimonianza raccolta in sede di intervista, emerge infatti come sia frequente il ricorso a conti correnti collettori gestiti da intermediari, i quali provvedono poi a retribuire in contanti e a cottimo ribassato, i lavoratori vulnerabili che hanno materialmente effettuato la consegna, trattenendo per sé una percentuale a titolo di "affitto" dell'*account*⁵⁹.

Proprio per contrastare tali derive, la contrattazione collettiva di settore (CCNL Assodelivery-UGL 2020) ha espressamente vietato la sostituzione del *rider* che ha accettato la consegna, riaffermando così, di fatto, la natura strettamente personale della prestazione⁶⁰.

In secondo luogo, difetta spesso il vincolo dell'esclusiva. Il fenomeno del c.d. *multi-homing* consente al *rider* di tenere attive contemporaneamente più applicazioni

⁵⁸ Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Colpo al caporalato digitale*, Calderone: "La dignità dei lavoratori al primo posto", in *lavoro.gov.it*. La nota ministeriale riporta i dati dell'operazione di vigilanza straordinaria che ha portato all'identificazione di oltre 1.600 *rider* e alla scoperta di numerose cessioni illecite di *account* (92).

⁵⁹ Intervista a "Max", *rider* di professione, raccolta in data 15/01/2026. Il testimone conferma la diffusione di pratiche di *account renting* basate sul controllo dei flussi di pagamento.

⁶⁰ La clausola di sostituzione è stata il cardine della difesa delle piattaforme nel contenzioso anglosassone (caso *Deliveroo* UK). In Italia, la situazione è mutata radicalmente con l'introduzione del CCNL Assodelivery-UGL del 15 settembre 2020. L'art. 23 del CCNL, rubricato "Contrasto al caporalato ed al lavoro irregolare", stabilisce testualmente che "è vietato al *Rider* che ha accettato una proposta di consegna di farsi sostituire da terzi". Tale divieto, introdotto per garantire la legalità e l'identificazione certa del lavoratore, fa cadere definitivamente l'argomento della fungibilità della prestazione, confermando che l'obbligazione del *rider* ha natura personale.

scegliendo in tempo reale la commessa più vantaggiosa⁶¹ e tale libertà operativa si pone in netto contrasto con l'obbligo di fedeltà e di non concorrenza nel sancito dall'art. 2105 c.c, tipico del rapporto subordinato.

Ad extremum, l'ostacolo più evidente, come abbiamo visto, resta l'intermittenza del vincolo. L'art. 2094 c.c. presuppone una continuità giuridica della disponibilità che nella *Gig Economy* è assente. Il *rider* essendo assoggettato al potere della piattaforma solo nelle fasi di attivazione (*login*), tornando giuridicamente un estraneo per l'azienda nelle fasi di inattività (*logout*).⁶²

Ne deriva un evidente cortocircuito qualificatorio: il *rider* non è un vero subordinato nemmeno un vero autonomo, ma rimane in questa zona grigia. Questa “terra di mezzo” ha rappresentato un vuoto di tutele che non dipendeva dall'assenza di norme, bensì dalla loro interpretazione: la sfida successiva è stata infatti quella di "sbloccare" l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (l'etero-organizzazione), superando la lettura restrittiva del Tribunale di Torino per trasformarlo nella risposta giurisprudenziale per colmare, almeno in quella fase storica il vuoto normativo.

⁶¹ Cfr. V. DE STEFANO, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce'*, cit., p. 32. L'Autore richiama espressamente la decisione della Corte distrettuale californiana nel caso *Cotter v. Lyft, Inc.* (2015), nella quale si afferma che la flessibilità nella scelta degli orari ("*The flexibility in choosing hours of work does not preclude that, once a worker decides to work*") non impedisce la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato, poiché tale libertà svanisce nel momento in cui il lavoratore accede all'applicazione, assoggettandosi al controllo della piattaforma

⁶² È proprio questo l'argomento cardine utilizzato dalla Corte d'Appello di Torino (sent. 4 febbraio 2019, n. 26) per escludere la subordinazione piena ex art. 2094 c.c. I giudici hanno affermato (p. 14 della motivazione) che la libertà del *rider* di non rispondere alla chiamata o di non dare la propria disponibilità (c.d. contratto "*if and when*") impedisce la configurabilità dell'assoggettamento gerarchico continuo, rendendo necessario il ricorso alla diversa fattispecie della collaborazione etero-organizzata.

1.9 L'evoluzione della giurisprudenziale: dalla etero-organizzazione come norma di disciplina alla tutela individuale

Le incertezze qualificatorie avevano indotto parte della giurisprudenza di merito, nello specifico la Corte d'Appello di Torino nella fase di gravame del giudizio *Foodora*, a tentare una via mediana, teorizzando l'esistenza di un *tertium genus* contrattuale⁶³ intermedio tra autonomia e subordinazione.

Questa ricostruzione dogmatica, tuttavia, è stata corretta dalla fondamentale sentenza della Corte di Cassazione n. 1663 del 2020. La Suprema Corte ha infatti respinto l'idea che l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 abbia creato una nuova fattispecie negoziale, chiarendo che tale disposizione opera invece come una "norma di disciplina"⁶⁴.

Il ragionamento dei giudici di legittimità supera le rigidità del metodo tipologico tradizionale: la Corte prende atto che i vecchi indici della subordinazione sono spesso sfuggenti nella *Gig Economy* e chiarisce che l'ordinamento non richiede di incasellare il rider in una nuova categoria, ma stabilisce che, al verificarsi di determinati indici di etero-organizzazione, la legge ricollegli imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione.

Automatismo che risponde a una precisa scelta di politica legislativa, chiaramente esplicitata dalla Corte nei punti 23 e 27 della motivazione. Il collegio

⁶³ Proprio per governare questa zona grigia, la giurisprudenza interna è approdata alla teorizzazione di una nuova categoria: la Corte d'Appello di Torino (sent. 4 febbraio 2019, n. 26, p. 20) ha affermato che l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 individua un "terzo genere" (*tertium genus*), che si pone tra la subordinazione (art. 2094 c.c.) e la collaborazione coordinata (art. 409 n. 3 c.p.c.), intercettando quelle figure che, pur prive di una propria organizzazione imprenditoriale, subiscono l'etero-organizzazione del committente. Di conseguenza ha accolto la richiesta in subordine dei lavoratori in primo grado, andando così a riconoscere la retribuzione del livello V prevista dal CCNL logistica trasporto merci.

⁶⁴ La Suprema Corte, rigettando la tesi del *tertium genus* (un'ipotetica categoria intermedia tra autonomia e subordinazione), ha definito l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 come una "norma di disciplina". Secondo la Suprema Corte, tale disposizione "non crea una nuova fattispecie" contrattuale, ma opera attraverso un meccanismo di applicazione automatica: "al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2 [...] la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione" (v. punto 39 della motivazione). La *ratio* è quella di garantire una tutela "rimediale" a lavoratori che si trovano in una "terra di mezzo dai confini labili" (punto 25), i quali, pur essendo formalmente autonomi, subiscono un'ingerenza funzionale nell'organizzazione della prestazione.

evidenza come la norma persegua una finalità antielusiva: venuto meno il filtro del "lavoro a progetto", l'art. 2 funge da barriera contro gli abusi, garantendo una protezione omogenea a soggetti che versano in una condizione di strutturale debolezza economica.

La disposizione, dunque, non serve solo a ordinare i contratti, ma a riequilibrare la disparità di forza contrattuale tipica di quella "zona grigia" dove l'autonomia formale rischia di celare una dipendenza sostanziale.

Approccio ermeneutico che non è casuale, ma rappresenta la necessaria risposta giuridica a una mutazione profonda della realtà economica. Come osservato in dottrina, le piattaforme digitali hanno infatti abbattuto i "costi di transazione" legati al reperimento della manodopera, rendendo non più conveniente per l'impresa la stipula di contratti subordinati che impongano un rigido obbligo giuridico di prestazione o vincoli spazio-temporali predefiniti.

In questo nuovo scenario, la disponibilità della "folla" (*crowd*) intercettata dall'algorithm, diviene un perfetto "sostituto funzionale"⁶⁵ del tradizionale obbligo di disponibilità: l'azienda non ha più bisogno di vincolare giuridicamente e fidelizzare il singolo *rider*, poiché la massa di lavoratori connessi garantisce comunque, nei fatti, la copertura del servizio offrendo una vasta platea di sostituti pronti alla chiamata.

La presa d'atto di questa nuova dinamica organizzativa, ormai slegata dai classici vincoli spazio-temporali, ha trovato conferma nell'intervento del Legislatore con la L. n. 128/2019 (c.d. legge "Salva Rider"). Come puntualmente rilevato dalla Cassazione del caso Foodora nel 2020, l'intervento normativo ha ampliato lo spettro applicativo della tutela, sostituendo il requisito della personalità "esclusiva" con quello della "prevalenza" ed eliminando i termini testuali "anche con riferimento tempi e luoghi di lavoro"⁶⁶.

Questo orientamento è stato definitivamente cristallizzato dalla recente sentenza della Corte di Cassazione del 31 ottobre 2025, n. 28772⁶⁷. Con questa

⁶⁵ Cfr. M. NOVELLA, "Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse", in *Labour & Law Issues*, 2019, vol. 5, n. 1, p. 94. L'Autore rileva come l'abbattimento tecnologico dei costi di transazione consenta all'impresa di reperire la forza lavoro direttamente sul mercato senza doverla internalizzare tramite il contratto di lavoro subordinato, ottenendo la medesima utilità produttiva grazie alla disponibilità immediata garantita dalla massa dei prestatori connessi (*crowd*).

⁶⁶ Cass. n. 1663/2020, cit., punto 6.

⁶⁷ Cass. Civ., Sez. Lav., 31 ottobre 2025, n. 28772. La motivazione respinge le censure aziendali in tre passaggi chiave: 1) Al punto 1, conferma la "dissociazione" tra qualificazione del contratto e tutele applicabili, rendendo irrilevante la proprietà del mezzo (bicicletta). 2) Al punto 2, slega la "continuità"

pronuncia, la Suprema Corte ha ribadito il principio della "dissociazione" tra qualificazione del contratto e regime di tutela, precisando ulteriormente che l'utilizzo di un mezzo proprio (la bicicletta) non esclude il requisito della personalità della prestazione, né appare elemento sufficiente a configurare un'organizzazione imprenditoriale che possa ostacolare l'applicazione delle tutele.

Infine, la sentenza conferma che l'etero-organizzazione sussiste anche quando il lavoratore conserva la libertà di rifiutare la singola corsa, specificando che l'assenza di vincoli rigidi su "tempi e luoghi" (inciso soppresso dalla L. 128/2019) è ormai irrilevante: Il collegio ha infatti chiarito che tali modalità spazio-temporali sono sempre meno significative nell'era digitale, essendo sufficiente che la piattaforma determini unilateralmente il "se" e il "come" della prestazione tramite l'algoritmo.

Sulla scia di questa maturazione interpretativa, la giurisprudenza di merito si è talvolta spinta oltre il perimetro dell'etero-organizzazione, riconoscendo nel *modus operandi* delle piattaforme gli estremi della vera e propria etero-direzione (elemento costitutivo della subordinazione).

È il caso del Tribunale di Palermo (sentenza 24 novembre 2020), che ha individuato nel meccanismo del *ranking* reputazionale non un semplice strumento neutro, bensì una forma digitalizzata di potere gerarchico-disciplinare⁶⁸. Analogamente, il Tribunale di Torino (18 novembre 2021) nel caso “Uber eats” ha ravvisato nella mera "messa a disposizione" delle energie lavorative tramite l'app un indice inequivocabile di subordinazione classica⁶⁹.

dall'obbligo di disponibilità, chiarendo che essa va intesa come integrazione funzionale nell'organizzazione e sussiste anche se il *rider* può rifiutare la corsa. 3) Al punto 3, ribadisce che l'etero-organizzazione non richiede vincoli rigidi di orario o luogo, interpretando la soppressione legislativa di tali riferimenti (L. 128/2019) come conferma che la gestione algoritmica è sufficiente ad attivare la tutela.

⁶⁸ Tribunale di Palermo (sentenza 24 novembre 2020), che ha individuato nel meccanismo del *ranking* reputazionale non un semplice strumento neutro, bensì una forma digitalizzata di potere gerarchico-disciplinare, tale da rendere la libertà di scelta dei turni una facoltà meramente apparente. Secondo il giudice, infatti, il sistema agisce in modo coercitivo: il rifiuto della prestazione non è una scelta libera, ma un comportamento che genera una penalizzazione nel punteggio (retrocessione del *ranking*) e la conseguente esclusione dalle future occasioni di lavoro, concretizzando così quell'assoggettamento al potere direttivo tipico dell'art. 2094 c.c.

⁶⁹ Il Tribunale di Torino (18 novembre 2021) sul caso *Uber Eats*, che ha accertato la piena subordinazione dei *rider* svelando la fittizietà dei contratti autonomi stipulati con società terze. Il Giudice ha fondato la decisione sull'esistenza di un potere disciplinare algoritmico: la "disconnessione" (o blocco dell'account) a fronte del rifiuto della prestazione è stata qualificata come una sanzione espulsiva, dimostrando che la libertà di non lavorare era inesistente e condannando la piattaforma al pagamento delle differenze retributive (parametrata al CCNL Logistica).

1.10 la dimensione collettiva: dal conflitto sindacale ai nuovi modelli organizzativi

Il riconoscimento della subordinazione nei singoli casi, come avvenuto nella vicenda *Uber Eats*, non ha tuttavia posto fine al contenzioso. Al contrario, sentendosi accerchiate sul fronte delle qualificazioni individuali, le piattaforme hanno tentato di spostare lo scontro sul piano delle relazioni industriali, cercando di legittimare l'autonomia dei *rider* attraverso la stipula di contratti collettivi.

È in questo contesto che si inseriscono le pronunce dei tribunali di Firenze (2021) e di Bologna (2023), chiamati a erigere un argine contro i tentativi di *dumping* contrattuale. I giudici hanno accolto i ricorsi ex art. 28 Stat. Lav., sanzionando per condotta antisindacale le piattaforme (nello specifico *Deliveroo*) che imponevano ai lavoratori l'applicazione del controverso CCNL UGL-Assodelivery.

Tali accordi sono stati infatti qualificati dalla giurisprudenza di merito come "contratti pirata": la carenza del requisito della "maggiore rappresentatività comparata" in capo alla sigla firmataria (UGL) rendeva l'intesa inidonea a derogare *in peius* agli standard retributivi e normativi di legge.

Se il Tribunale di Bologna ha evidenziato l'illegittimità del ricatto occupazionale⁷⁰ (o firmi o sei fuori), svelando il tentativo datoriale di costruirsi un "contratto su misura" per eludere le tutele dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, il Tribunale di Firenze è andato oltre: il Giudice ha dichiarato l'inefficacia dei licenziamenti intimati ai dissenzienti, ordinando all'azienda di cessare l'applicazione del contratto pirata e di ripristinare le procedure di consultazione previste dal CCNL del Terziario⁷¹.

⁷⁰ Trib. Bologna, Sez. Lav., sentenza 12 gennaio 2023, n. 15, Giud. C. Zompì (conf. decr. 30 giugno 2021, Giud. F. Palladino). Il Tribunale ha rigettato l'opposizione proposta dalla piattaforma, confermando l'antisindacabilità della condotta consistente nell'imposizione del CCNL UGL-Assodelivery quale condizione per la prosecuzione dei rapporti. Il Giudice ha ribadito che tale contratto, stipulato da un'organizzazione priva di "maggiore rappresentatività comparata", non poteva legittimamente derogare alla disciplina legale, configurando un tentativo di elusione delle norme imperative.

⁷¹ Trib. Firenze, Sez. Lav., sentenza 24 novembre 2021, Giud. A. Davia. Il Tribunale ha accolto il ricorso di FILCAMS-CGIL e NIDIL-CGIL, dichiarando l'inefficacia dei recessi *ante tempus* comunicati ai *rider* che avevano rifiutato di aderire al CCNL UGL-Assodelivery. Il Giudice ha ordinato alla piattaforma di cessare l'applicazione di tale contratto collettivo (ritenuto privo di rappresentatività comparata) e di avviare le procedure di consultazione sindacale previste dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi.

Venuta meno la possibilità di utilizzare il contratto UGL come scudo giuridico per blindare l'autonomia, il fronte compatto delle piattaforme si è infine infranto, dando vita a un mercato del lavoro bipartito.

Da un lato, si è assistito alla svolta strategica di Just Eat che, con l'implementazione del modello "Scoober" (marzo 2021), ha scelto di abbandonare definitivamente la zona grigia. L'azienda ha optato per l'assunzione diretta dei *rider* con contratto di lavoro subordinato part-time (10, 15, o 20 ore a settimana), applicando integralmente il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, garantendo una paga oraria fissa di circa 8,75 euro più bonus per consegna, non basata solo sul cottimo.

Questa scelta ha dimostrato la sostenibilità economica di un modello rispettoso delle tutele piene⁷² pur mantenendo una gestione operativa affidata all'algoritmo.

Dall'altro lato, i principali *competitor* (come Deliveroo e Glovo) hanno perseverato nel modello della collaborazione autonoma, rinunciando alle forzature del CCNL pirata, limitandosi ad applicare le tutele minime previste dalla disciplina speciale del Capo V-bis d.lgs. 81/2015 (introdotto dalla L. "Salva Rider"⁷³), nel tentativo di evitare l'applicazione della etero-organizzazione o subordinazione.

In questo scenario, il *rider* continua a operare formalmente come autonomo (spesso con Partita IVA o ritenuta d'acconto⁷⁴), beneficiando delle sole tutele minime,

⁷² Accordo aziendale Just Eat - FILT-CGIL/FIT-CISL/UIL-Trasporti del 29 marzo 2021. L'intesa ha segnato lo storico passaggio al lavoro subordinato, garantendo ai *rider*: l'applicazione dei minimi tabellari orari previsti dal CCNL Logistica (superando definitivamente il cottimo); le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima); il trattamento di fine rapporto (TFR); le ferie retribuite (22 giorni annui) e i permessi (ROL); la copertura piena in caso di malattia e infortunio; il diritto alla disconnessione e la fornitura gratuita di tutti i dispositivi di protezione individuale (casco, indumenti antipioggia, zaino) e del mezzo (o un'indennità chilometrica se il rider usa il proprio).

⁷³ Legge 2 novembre 2019, n. 128 (di conversione del D.L. n. 101/2019). Il provvedimento ha inserito il Capo V-bis nel d.lgs. n. 81/2015 (artt. 47-bis e ss.), introducendo livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui. Le garanzie principali riguardano: l'obbligo di forma scritta del contratto ai fini della prova (art. 47-ter); il diritto a un compenso determinato dai contratti collettivi o, in difetto, non basato esclusivamente sulle consegne, con maggiorazioni per lavoro notturno, festivo o maltempo (art. 47-quater); il divieto di discriminazione e l'applicazione della disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore (art. 47-quinquies); l'assicurazione obbligatoria INAIL contro gli infortuni e le malattie professionali, nonché la copertura per danni contro terzi (art. 47-septies).

⁷⁴ Cfr. Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 18/E del 27 gennaio 2006; v. anche art. 5 DPR 633/1972 L'apertura della Partita IVA diviene obbligatoria per il *rider* nel momento in cui l'attività perde il carattere della "occasionalità" (superamento della soglia di esenzione fiscale di 5.000 euro annui o abitualità della prestazione), trasformando il lavoratore in un soggetto fiscalmente autonomo a tutti gli effetti, pur in assenza di una reale autonomia organizzativa.

restando esposto a quella precarietà di fondo che solo l'intervento del Legislatore europeo sembra oggi poter risolvere definitivamente.

1.11 La risposta sovranazionale: la Direttiva (UE) 2024/2831 e il nuovo “Statuto professionale”

Il problema della qualificazione giuridica, analizzato nelle pagine precedenti, non costituisce un'anomalia isolata nel territorio italiano, bensì il riflesso di una crisi sistemica delle categorie tradizionali che ha investito l'intero continente europeo. Criticità acuita dal "trapianto giuridico" del modello statunitense, già richiamato in precedenza, che ha importato paradigmi di *business* stranieri in ordinamenti di *Civil Law* strutturalmente rigidi.

Le risposte frammentarie fornite dai singoli Stati, dalla rigidità legislativa della Spagna (c.d. *Ley Rider*)⁷⁵ al pragmatismo giurisprudenziale del Regno Unito (status di *Worker*)⁷⁶ fino al tentativo della Francia di percorrere una "terza via" basata sul dialogo sociale e sul ruolo di un'autorità indipendente (ARPE)⁷⁷, hanno evidenziato la strutturale insufficienza della classica dicotomia autonomia/subordinazione.

⁷⁵ Sul punto si veda l'approfondita disamina di F. MANNINO, “*Ley rider: a new era for digital platform workers' rights in Spain*”, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2025, pp. 20 ss., il quale evidenzia come la normativa iberica abbia introdotto una “*presumption of subordination*” (presunzione di subordinazione) finalizzata a equiparare i rider ai lavoratori subordinati, anticipando così gli standard di tutela della Direttiva UE.

⁷⁶ Cfr. Supreme Court of the United Kingdom, *Uber BV v. Aslam* [2021] UKSC 5, che ha riconosciuto ai conducenti della piattaforma lo status di *worker*. È opportuno, tuttavia, precisare che tale qualificazione non è automatica: la medesima Corte, nella sentenza *Deliveroo* del novembre 2023 (*IWGB v. CAC*), ha negato tale status ai rider in virtù della presenza contrattuale della “clausola di sostituzione”, confermando l'approccio casistico e pragmatico dell'ordinamento britannico.

⁷⁷ *Code du travail*, artt. L. 7342-1 ss. (Francia). L'ordinamento francese ha delineato una “terza via” basata sulla creazione dell'ARPE (*Autorité des relations des plateformes d'emploi*), volta a promuovere il dialogo sociale senza imporre la riclassificazione automatica. Però, tale impianto legislativo è entrato in rotta di collisione con la giurisprudenza: si segnala, in particolare, la storica sentenza del Tribunale Correzionale di Parigi del 19 aprile 2022, che ha condannato Deliveroo France al massimo della pena edittale per “lavoro dissimulato”. I giudici hanno accertato che, nonostante la retorica dell'autonomia promossa dalla legge, la piattaforma esercitava un controllo costante e un potere sanzionatorio sui rider, confermando la prevalenza del dato fattuale sulle qualificazioni formali fornite dal legislatore.

Per trovare una risposta comune a questo nuovo modello giuridico che parte della dottrina ha definito “subordinazione algoritmica”⁷⁸ è intervenuto il Parlamento Europeo con l’emanazione della Direttiva (UE) 2024/2831. Sebbene il termine per il recepimento formale scada nel dicembre 2026, i principi cardine della normativa sovranazionale sono stati anticipati dal nostro ordinamento in via interpretativa dalle istruzioni operative della Circolare Ministeriale n. 9 del 18 aprile 2025⁶.

L'innovazione più dirompente della Direttiva, che si pone come rimedio processuale all'opacità della *Black Box*, è l'introduzione di una “presunzione legale di subordinazione”⁷⁹. Superando l'onere probatorio che oggi grava interamente sul lavoratore costretto, come visto nei casi *Foodora* e *Uber Eats*, a dimostrare l'eterodirezione algoritmica, la Direttiva inverte i ruoli: qualora si ravvisino indici di controllo (anche automatizzato), il rapporto si presume subordinato *ex lege*. Spetterà alla piattaforma l'onere di fornire la prova contraria, dimostrando l'effettiva autonomia del prestatore.

Sul piano ontologico, è fondamentale notare come la Direttiva operi direttamente sul piano della qualificazione dello *status* (ric conducendo il lavoratore nell'alveo della subordinazione classica), differenziandosi dalla tecnica normativa interna (art. 2 d.lgs 81/2015) che, secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, ha agito finora sul piano degli effetti, estendendo le tutele della subordinazione alla collaborazione etero-organizzata senza riqualificare il rapporto.

Sotto il profilo sostanziale, il pilastro su cui poggia tale architettura è la regolamentazione della gestione algoritmica. La Direttiva recepisce e specifica i principi del GDPR, stabilendo che per il rider la *privacy* non è solo un diritto alla riservatezza, ma un limite al potere datoriale⁸⁰.

⁷⁸ Sul concetto di "subordinazione algoritmica", intesa come nuova dimensione del potere direttivo esercitato mediante sofisticati sistemi di sorveglianza e decisione automatizzata (IA), si veda P. LAUANDÉ RODRIGUES, “Lavoro su piattaforme digitali, subordinazione algoritmica e presunzione di lavoro subordinato”, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 9-10, 2022, p. 5. L'Autrice evidenzia come la gestione algoritmica disegni un "dettagliato potere aziendale di controllo" sulle modalità di erogazione dei servizi, sostituendo la gerarchia personale con istruzioni digitali vincolanti.

⁷⁹ Cfr. Art. 5, Direttiva (UE) 2024/2831, La norma istituisce una presunzione legale di subordinazione in presenza di indici di controllo, ponendo a carico della piattaforma digitale l'onere di fornire la prova contraria (*reversal of the burden of proof*).

⁸⁰ artt. 7 e 9, Direttiva (UE) 2024/2831. Le disposizioni vietano il trattamento di dati relativi allo stato emotivo o psicologico (Art. 7) e impongono obblighi di trasparenza sui parametri decisionali dei sistemi automatizzati di monitoraggio (Art. 9).

Viene così sancito il divieto di monitorare i dati biometrici o lo stato psicologico del lavoratore e, soprattutto, si impone la trasparenza algoritmica: il rider ha il diritto di conoscere i parametri che influenzano il suo *ranking* e la sua reperibilità, impedendo che il tracciamento GPS si trasformi in una forma di sorveglianza occulta e ingiustificata.

Il combinato disposto di queste norme e della circolare Ministeriale convalida la tripartizione del mercato emersa dalla nostra analisi:

1. Conferma dell'applicazione della disciplina della subordinazione, anche ove si configuri l'etero organizzazione ai sensi dell'art 2 del d.lgs n.81/2015: si avalla così il modello "Just Eat" tramite il lavoro intermittente, unico strumento tecnico ritenuto idoneo a conciliare la flessibilità della domanda con le tutele piene (TFR, malattia, sicurezza).
2. Vincolo alla "falsa autonomia": si stabilisce che l'autonomia è genuina solo in assenza di poteri disciplinari occulti. Meccanismi come il controllo algoritmico a distanza, la *deactivation*, il ranking reputazionale, che puniscono il rifiuto della prestazione con la "retrocessione" nell'assegnazione degli ordini, sono ora ufficialmente considerati indici di subordinazione.
3. Legittimazione sindacale si sdogana la contrattazione collettiva anche per i *rider* autonomi, superando i vecchi vincoli antitrust⁸¹.

Questa evoluzione normativa pur focalizzata su determinate figure sembra segnare l'inizio di un superamento della rigida logica binaria novecentesca⁸².

La direttiva UE 2024/2831, infatti, a parere di chi scrive, non si limita a correggere un problema di qualificazione, ma introduce tutele che iniziano a seguire

⁸¹ Cfr. Art. 28, Direttiva (UE) 2024/2831. La disposizione promuove la contrattazione collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali, invitando gli Stati membri a garantire che i lavoratori, inclusi quelli autonomi, possano esercitare effettivamente il diritto di negoziazione e di azione collettiva, superando le barriere tradizionali che limitavano l'associazionismo per i prestatori non subordinati. Tale previsione è richiamata nella parte finale della Circolare Ministeriale: "è da ritenere che la contrattazione collettiva possa intervenire a regolare non solo i rapporti di lavoro subordinato, ma anche quelli di lavoro autonomo".

⁸² Cfr. D. GAROFALO, "Il lavoro libero professionale: verso l'universalizzazione delle tutele?", in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2023. L'Autore auspica il superamento della rigida dicotomia "autonomia/subordinazione" (la c.d. logica del "tutto o niente") in favore di una "modulazione selettiva delle tutele" che garantisca diritti fondamentali a tutti i prestatori d'opera, a prescindere dalla qualificazione contrattuale.

la dimensione “*onlife*” della prestazione, dove il confine tra tempo di vita e tempo di connessione digitale si fa sempre più labile.

È proprio in questo solco che si inserisce la riflessione di Alain Supiot sulla necessità di introdurre un nuovo “Statuto professionale delle persone ⁸³” orientata verso il superamento del concetto classico di impiego “*Au-delà de l'emploi*”.

Questo modello si adatta perfettamente alla figura del rider proprio perché la sua attività incarna il prototipo del lavoro moderno: una prestazione che è indiscutibilmente fisica e biologica, ma i cui ritmi e tutele non possono più dipendere solo dal “luogo” di lavoro, ormai smaterializzato nell'interfaccia di un app.

Viene così delineata una struttura di diritti fondamentali che non segue più il solo contratto di lavoro, ma la persona stessa del lavoratore, superando così i confini dello Statuto dei lavoratori del 1970, concepito per la fabbrica fisica fordista, per adattarsi alle dinamiche della “fabbrica virtuale”.

Questo nuovo “Statuto dei lavoratori 2.0” diviene così lo strumento necessario per disinnescare i meccanismi della subordinazione algoritmica. Se la piattaforma governa il lavoro attraverso l'opacità della *Black Box* e le logiche comportamentali della *gamification*, l'ordinamento risponde sottraendo alla volontà delle parti la qualificazione del rapporto. Come evidenziato, di fronte a sistemi automatizzati che decidono della vita professionale dei singoli in modo spesso opaco, diventa essenziale un nucleo di tutele inalienabili.

In tale modo, il principio di indisponibilità del tipo contrattuale agisce come l'unico strumento capace di opporsi all' oscurità dell'algoritmo, riaffermando il primato della realtà effettiva sulla finzione digitale. Approccio che assume, infine, un valore decisivo nel contrasto al caporalato digitale: l'obbligo di trasparenza e la verifica dell'identità si ergono ad argine contro lo sfruttamento di una forza lavoro vulnerabile.

⁸³ Il concetto di “statuto professionale” (*état professionnel*) è il cardine della proposta di riforma teorizzata da A. SUPIOT nel Rapporto per la Commissione Europea *Au-delà de l'emploi* (Flammarion, 1999/2016). Per l'analisi si rinvia a A. DORDONI, A. “Supiot: senso del lavoro e giustizia sociale, in *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*”, Firenze University Press, 2024, p. 1097. L'Autrice evidenzia come tale statuto miri a una “universalizzazione dei diritti del lavoro”, garantendo la continuità delle tutele lungo le transizioni professionali della persona, “al di là” della singola occupazione e del contratto.

Si concretizza così un principio di inderogabilità che estende il nucleo dei diritti, dalla sicurezza fisica alla trasparenza algoritmica, a ogni lavoratore, a prescindere dalla "etichetta" del contratto. È attraverso questa chiave di lettura metodologica che diviene possibile trovare spazio per le nuove figure ibride del mercato digitale.

Tuttavia, se la Direttiva 2024/2831 offre una risposta strutturata per la logistica urbana, la sua portata presuntiva si scontra con un limite ontologico: essa presuppone l'esistenza di un lavoratore il cui coordinamento avvenga in uno spazio fisico, rendendo oggettivamente tracciabili gli indici materiali di etero-organizzazione.

Ma come muta il paradigma qualificatorio quando la prestazione si smaterializza e la subordinazione si trasferisce nella sfera cognitiva e identitaria del prestatore? È in questa specifica zona d'ombra, dove l'infrastruttura tecnologica non si limita a dirigere l'esecuzione manuale di un servizio ma fagocita l'identità personale del lavoratore, che le tutele di derivazione analogica si rivelano inadeguate. Questa dinamica di progressiva "patrimonializzazione della persona" trova la sua massima e problematica espressione nella figura del *content creator* e dell'*influencer*, oggetto del prossimo capitolo.

INFLUENCER E CONTENT CREATOR

2.1: Fenomenologia del "Mirror": La vetrinizzazione sociale

L'impatto della razionalizzazione tecnologica sui processi produttivi non si è limitato a sussumere e riorganizzare il solo lavoro materiale ed esecutivo, espropriandolo di ogni residua libertà cognitiva e decisionale, ma ha oltrepassato i confini della logistica per investire direttamente il dominio dell'intelletto, assoggettando la creatività stessa a inedite logiche di standardizzazione e monetizzazione.

Se l'analisi del lavoro etero-organizzato tramite piattaforma ci ha costretto, nel capitolo precedente, a osservare come l'algoritmo governi i corpi in movimento nello spazio urbano dei *rider*, lo studio del lavoro digitale impone un ulteriore passaggio: si passa dalla direzione delle merci alla colonizzazione e smaterializzazione dell'identità personale. È proprio in questo delicato passaggio che si consuma la radicale metamorfosi delle professioni classiche legate all'intrattenimento, alla divulgazione e alla pubblicità.

Figure che nel Novecento operavano all'interno di filiere editoriali rigide e contrattualizzate, come il *testimonial* televisivo o il tradizionale personaggio dello spettacolo, hanno subito un profondo processo di disintermediazione, traslandosi e frammentandosi nelle nuove figure ibride dell'*influencer* e del *content creator*.

Non si tratta di un fenomeno limitato alla sola ridefinizione di queste figure, bensì di un riposizionamento sistemico che ha generato un nuovo mercato del lavoro di massa dalle dimensioni macroeconomiche imponenti⁸⁴ formatosi su piattaforme come Youtube, Twitch, Instagram e Tik-Tok.

⁸⁴Sul piano dimensionale, il fenomeno ha assunto i connotati di un mercato del lavoro di massa in continua espansione. A livello globale, le stime di settore quantificano la presenza di circa 50 milioni di creatori attivi, inseriti in un mercato (la c.d. *Creator Economy*) il cui valore, stimato in 250 miliardi di dollari nel 2023, è proiettato a raggiungere i 480 miliardi entro il 2027 (cfr. *The creator economy could approach half-a-trillion dollars by 2027*, in Goldman Sachs Research, 19 aprile 2023). Per quanto

L'ecosistema in cui operano *influencer* e *content creator* non è, infatti, un semplice mercato digitale, bensì un ambiente 2.0 che la sociologia e in particolare, Vanni Codeluppi, ha definito “società della vetrinizzazione”⁸⁵.

In questo scenario, la regola fondamentale per restare competitivi e spiccare tra gli altri concorrenti è quella di riuscire a garantire una presenza online continua, aggiornata e paradossalmente, senza “filtri”.

Preliminarmente, per affrontare il tema, è necessario tracciare una linea di demarcazione ontologica tra la figura dell'*influencer* e quella del *content creator*. La prestazione del primo consiste nella vendita di uno stile di vita e nella capacità di influenzare le scelte di vita ed economiche delle *community* attraverso la propria reputazione e sfruttando il rapporto di fiducia che intrattiene col pubblico. In questo caso, il valore economico risiede nell' "essere": l'identità personale coincide con il prodotto offerto (si pensi, a titolo esemplificativo, al *lifestyle influencer* o al *family blogger*, la cui redditività deriva dall'esposizione continua della propria quotidianità, delle abitudini d'acquisto o della sfera affettiva, agendo come veicolo per il *product placement* di aziende terze).

il *creator* opera, invece, nel mercato dell'intrattenimento o della divulgazione: la sua prestazione è ancorata al "fare"(come nel caso del divulgatore scientifico, dell'analista videoludico o del *video-essayist*). Egli offre un'opera dell'ingegno (video editing, scrittura, performance) che, teoricamente, potrebbe essere scissa dalla sua persona fisica⁸⁶.

concerne il contesto italiano, i report I-Com e Assoinfluencer stimano la presenza di circa 350.000 operatori nel settore (con un indotto di 150.000 addetti). Nello specifico delle attività professionalizzate, i dati dell'Osservatorio InfoCamere evidenziano l'iscrizione a Registro Imprese di oltre 25.000 realtà operanti formalmente con codici ATECO riconducibili alla *content creation* e all'*influencer marketing* (cfr. *Digital creator e influencer: ecco le 25mila imprese che vivono e guadagnano con i social*, in *Il Sole 24 Ore*, 11 marzo 2024).

⁸⁵ V. CODELUPPI, *La vetrinizzazione sociale. Il processo di spettacolarizzazione degli individui e della società*, Bollati Boringhieri, Torino, 2007, p. 13 ss. L'Autore ricostruisce la genealogia della vetrina moderna, nata nel Settecento per abbattere la barriera visiva tra la strada e la bottega. Tale dispositivo, inizialmente destinato alle merci, è divenuto oggi il paradigma esistenziale dell'individuo, costretto a una trasparenza continua per certificare il proprio *status* sociale.

⁸⁶ Sotto il profilo strettamente civilistico, la distinzione rileva in ordine all'oggetto della tutela e della prestazione. Nel caso dell'*influencer*, l'attività si sostanzia nello sfruttamento economico dei

Tuttavia, ai fini della presente indagine giuslavoristica, si ritiene necessario superare tale dicotomia per abbracciare una trattazione unitaria. Sebbene la differenza tra “essere” e “fare” appaia rilevante sul piano descrittivo, nel momento in cui queste figure entrano a contatto con la piattaforma, le distinzioni sfumano fino a perdere consistenza giuridica per tre ordini di ragioni.

In primo luogo, l'assimilazione trova riscontro sul piano amministrativo e fiscale: l'ordinamento inquadra frequentemente entrambe le figure sotto i medesimi codici ATECO (affidenti al macrosettore della comunicazione e del *marketing* o alle professioni non classificate altrimenti). In secondo luogo, le autorità indipendenti (come le recenti Linee Guida AGCOM) tendono a equiparare queste figure basandosi esclusivamente su soglie quantitative di *audience*, disinteressandosi della natura qualitativa del contenuto. In terzo luogo, e in modo ancor più dirimente, vi è la perfetta sovrapponibilità del vincolo negoziale.

Sotto il profilo materiale, infatti, sia l'*influencer* che il *content creator* si interfacciano con le infrastrutture sottoscrivendo per adesione i medesimi Termini di Servizio (TOS) dettati dalle piattaforme⁸⁷. Entrambi subiscono lo stesso potere unilaterale di modifica delle regole di monetizzazione e sono esposti al medesimo impianto sanzionatorio algoritmico (demonetizzazione, *shadowban*, rimozione dei contenuti ecc...). Dinanzi a questa totale uniformità del regolamento contrattuale di fatto imposto, ogni pregressa distinzione ontologica perde la propria rilevanza ai fini dell'esatta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

diritti della personalità (Diritto all'immagine ex art. 10 c.c.; artt. 96-97 L. 633/1941), spesso veicolato tramite contratti di *endorsement* o *sponsorship*. Nel caso del *content creator*, invece, la prestazione ha ad oggetto la produzione di un'opera dell'ingegno di carattere creativo, tutelata dalla disciplina del Diritto d'Autore (art. 2575 c.c.; art. 1 L. 633/1941). Nella prassi contrattuale, entrambe le figure vengono preliminarmente inquadrate nello schema del lavoro autonomo (contratto d'opera ex art. 2222 c.c.), in quanto obbligazioni di risultato prive, in origine, di vincoli di subordinazione formale.

⁸⁷ Cfr. *Condizioni d'uso di Instagram* (redatte da Meta Platforms Ireland Limited), reperibili integralmente sul Centro Assistenza ufficiale della piattaforma. Tali condizioni contrattuali rappresentano l'architettura giuridica del rapporto e sanciscono espressamente il potere unilaterale del fornitore del servizio di rimuovere i contenuti, sospendere o disabilitare l'account dell'utente qualora si ritengano violate le Linee guida della *community*, confermando la natura puramente potestativa della permanenza del *creator* all'interno del mercato digitale.

Questo meccanismo di controllo digitale, sebbene appaia tecnicamente analogo a quello analizzato nel capitolo precedente sui *rider*, o a quello che osserveremo nel caso dei micro-task (conclusioni), si differenzia per la genesi del rapporto.

A differenza dei lavoratori vulnerabili, spinti verso l'algoritmo da uno stato di necessità e dall'assenza di alternative per il proprio sostentamento, il creatore digitale e l'*influencer* vivono in una fase iniziale caratterizzata da una piena libertà di scelta, se non addirittura da un entusiasmo partecipativo.

L'ingresso nel mondo digitale, quindi, non avviene a causa di una necessità esterna ma per seduzione, in quanto il soggetto sceglie consapevolmente di mettersi in mostra, mosso da una componente aspirazionale, narcisistica e dal desiderio di riconoscimento sociale.

Spesso, a muovere i primi passi è la genuina pulsione creativa, come ad esempio accade al *content creator* il quale, a differenza del mero *testimonial*, vede inizialmente nella piattaforma una possibilità per esercitare il proprio talento tecnico, narrativo o artistico (video-editing, scrittura, *performance*), godendo di una libertà editoriale che, come vedremo, sembra apparentemente assoluta. La vulnerabilità di questi soggetti, dunque, non è esogena (economica), ma endogena (identitaria e creativa).

Eppure, quella che nasce come una libera esibizione del sé, tende a trasformarsi, non appena si professionalizza, in un *lock-in* economico: sotto la pressione delle regole del "gioco", questa libertà iniziale si converte nell'obbligo di alimentare il sistema per non scomparire come polvere nell'etere digitale, esponendosi al contempo al rischio opposto e tragico di essere fagocitati dalla macchina e spingendo la performance fino al sacrificio psico-fisico in diretta⁸⁸.

⁸⁸ Il riferimento è alla crescente casistica di decessi e infortuni gravi occorsi durante le *live streaming*, a testimonianza di una pressione produttiva insostenibile. Emblematici sono due episodi recenti: la morte improvvisa del giovane *streamer* francese Graven (agosto 2024), che ha riacceso il dibattito europeo sui rischi da *burnout* digitale; e il decesso della *creator* cinese ventiquattrenne Pan Xiaoting (luglio 2024), collassata in diretta dopo una sessione di *Mukbang* di 10 ore, evidenziando il nesso causale diretto tra le donazioni in tempo reale e la spinta al sacrificio fisico. Entrambi i casi denunciano l'assenza di tutele sulla salute e sicurezza in un settore governato esclusivamente dalle metriche di *engagement*.

Tale deriva trova la sua radice nella natura stessa della prestazione: la logica della merce ha ormai travalicato i confini dei beni fisici per investire i valori sociali e le relazioni umane. Oggi non si espongono più solo prodotti, ma affetti, convinzioni etiche e momenti di intimità familiare⁸⁹. La genitorialità, il dolore o la solidarietà vengono rielaborati e trasformati in contenuti digitali, pronti per essere dati in pasto alla *community*.

In questa transizione, non viene soltanto snaturata la sostanza etica, ma anche la forma espressiva risulta totalmente assoggettata alle logiche di consumo. Per trasmettere efficacemente un valore e mercificarlo verso la massa, è infatti necessario che il veicolo di trasmissione sia bello e visivamente appagante, condizione imprescindibile per generare *engagement*.

È in virtù di questo meccanismo che il corpo del *performer* si trasforma in un “Corpo-Packaging”⁹⁰.

Per chi lavora con la propria immagine, questo comporta l’onere di provvedere alla manutenzione del proprio involucro per rappresentare una perfezione di plastica. La cura estetica, la palestra, la chirurgia o la semplice gestione dello *storytelling* quotidiano cessano di essere scelte di vita privata per diventare atti di produzione necessari a non perdere quote di mercato.

Questa dinamica di offerta trova il suo perfetto incastro nella domanda, alimentata da quella che la sociologia ha definito “società voyeuristica”⁹¹: il sistema si

⁸⁹ V. CODELUPPI, *op. cit.*, p. 51. Secondo l'Autore, la pubblicità ha inglobato i valori sociali (amicizia, amore, etica), rendendo indistinguibile la promozione di un prodotto dalla promozione di uno stile di vita, trasformando anche questi ultimi in merce di scambio. Nel contesto italiano, è emblematico il caso mediatico dei c.d. "Ferragnez" (Chiara Ferragni e Fedez): la coppia ha incarnato per anni la perfetta sovrapposizione tra *brand* commerciale e intimità familiare, trasformando ogni aspetto della vita privata (dalla genitorialità alla malattia, fino alla recente crisi coniugale) in una narrazione pubblica (*storytelling*) capace di generare valore economico e fidelizzazione, confermando come nel capitalismo digitale l'esistenza stessa divenga merce di scambio.

⁹⁰ V. CODELUPPI, *op. cit.*, p. 28. L'Autore introduce il concetto di "Corpo-Packaging" per indicare come il corpo fisico sia divenuto il primo strumento di *marketing* di sé stessi, un involucro da curare ossessivamente per renderlo vendibile.

⁹¹ B. MCNAIR, *Striptease Culture: Sex, Media and the Democratisation of Desire*, Routledge, London, 2002, citato in V. CODELUPPI, *La vetrinizzazione sociale*, cit., p. 18. L'Autore descrive l'avvento di una "cultura dello spogliarello" (*striptease culture*) in cui la distinzione tra pubblico e privato collassa: la società contemporanea esige una costante rivelazione dell'intimità, trasformando l'osservazione delle vite altrui in una forma primaria di intrattenimento e consumo.

regge su una sinallagmaticità implicita: l'attore offre frammenti di intimità e il pubblico ripaga con l'attenzione capitalizzata.

Le piattaforme come Instagram, TikTok o YouTube, dunque, non agiscono come piazze neutrali, ma si configurano come una fabbrica progettata per industrializzare e monetizzare questa pulsione.

Tuttavia, il meccanismo nasconde profondi risvolti patologici: orientato alla capitalizzazione estrema dell'attenzione, l'algoritmo non si limita a spingere verso la polarizzazione e l'odio sociale, ma arriva a incentivare l'obliterazione stessa del fattore umano, favorendo l'ascesa di entità sintetiche e avatar incorporei (*virtual influencer* e *v-Tuber*) capaci di incarnare una perfezione algoritmica impossibile per il lavoratore biologico.

A ciò si somma un'inedita forma di rischio professionale per il prestatore in carne ed ossa: il "desiderio mimetico frustrato" del pubblico, che spesso trasforma l'ammirazione in odio, rendendo la sezione commenti una valvola di sfogo per l'aggressività sociale (c.d. *shitstorm*), alimentata talvolta persino dai propri colleghi.

Tali dinamiche configurano l'emersione di nuovi rischi psicosociali (*tecnostress*, *cyberbullismo*), che in un'ottica di riqualificazione del rapporto, imporrebbero l'estensione degli obblighi di tutela della personalità morale del lavoratore (art 2087 c.c.⁹²) alle piattaforme proprietarie quali garanti dei diritti digitali.

Si delinea così la morte definitiva del "retroscena" teorizzato da Goffman⁹³: se il rider è tracciato dal GPS, l'*influencer* è prigioniero di uno specchio digitale che ne

⁹² Il richiamo all'art. 2087 c.c. si giustifica in virtù della sua natura di norma di chiusura del sistema prevenzionistico delineato dal D.Lgs. n. 81/2008. La giurisprudenza di legittimità ha da tempo chiarito che l'obbligo di protezione datoriale non si esaurisce nel mero rispetto formale della normativa speciale, ma impone, in combinato disposto con l'art. 28 del medesimo D.Lgs. 81/2008 in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato, di prevenire e neutralizzare i nuovi "rischi psicosociali" derivanti dalle scelte organizzative dell'impresa. Nel peculiare contesto della *creator economy*, qualora si giungesse a una riqualificazione del rapporto, tale quadro normativo imporrebbe alla piattaforma di valutare e garantire forme di tutela per lo stress performativo (*burnout*) e le dinamiche lesive (come il *cyberbullismo*) che risultano strutturalmente incentivate dalla propria architettura algoritmica.

⁹³ E. GOFFMAN, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday, New York, 1959 (trad. it. *La vita quotidiana come rappresentazione*, Il Mulino, Bologna, 1969), citato in V. CODELUPPI, *La vetrinizzazione sociale*, cit., p. 18. L'Autore introduce la distinzione teatrale tra "ribalta" (*front stage*),

valuta costantemente l'aderenza ai canoni estetici e agli standard di intrattenimento. È una performance a disponibilità illimitata che non interroga più soltanto le dinamiche retributive, ma solleva una questione ben più radicale: la necessità di tutelare l'identità personale, l'autonomia autoriale e la dignità giuridica di chi rischia di essere un suddito della piattaforma digitale.

2.2 L'enigma della qualificazione giuridica: asimmetrie contrattuali e il fallimento del trapianto analogico

Se l'analisi ontologica ha evidenziato soggetti intrappolati nel riflesso della propria immagine, l'indagine giuridica restituisce un quadro di schizofrenia qualificatoria in cui l'ordinamento prova ad applicare alla realtà digitale categorie analogiche inadatte. La dottrina ha tentato di tradurre tale dicotomia incardinando il *content creator* nello schema della *locatio operis* (art. 2222 c.c.), qualificandolo come titolare di un'obbligazione di risultato legata alla consegna dell'*opus* digitale. Specularmente, l'*influencer stricto sensu* viene ricondotto a figure affini al mandato o all'agenzia, in quanto titolare di un'obbligazione di mezzi o promozionale volta a persuadere la clientela attraverso la propria reputazione⁹⁴.

Tuttavia, questa architettura civilistica tradizionale non regge di fronte al funzionamento dell'algoritmo: nella prassi, l'opera diviene commercialmente inerte se non supportata da un'interazione costante e fiduciaria con la *community*, rendendo l'obbligazione di mezzi e quella di risultato di fatto inscindibili. Si assiste, dunque a una crisi del criterio della "personalità della prestazione": se per le *celebrities* la natura imprenditoriale è pacifica⁹⁵, per i piccoli e medi *influencer* emerge una vulnerabilità

il luogo dove l'individuo cura la propria *performance* sociale, e "retroscena" (*back stage*), lo spazio privato dove ci si toglie la maschera; secondo Codeluppi, i media digitali hanno eroso questa barriera, esponendo il retroscena alla vista pubblica.

⁹⁴ Cfr. P. IERVOLINO, *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, in *Labour & Law Issues*, vol. 7, no. 2, 2021, p. 36-38. L'Autore illustra come la prassi tenda ad ascrivere il rapporto all'art. 2222 c.c., inquadrandolo come un'obbligazione in cui l'interesse del creditore sembra soddisfatto istantaneamente con la pubblicazione del contenuto.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 37. L'Autore chiarisce che per i c.d. *macro-influencer* o *brand ambassador* non si pone alcun problema di tutela subordinata, godendo essi di un potere contrattuale tale da escludere l'applicabilità dell'art. 2094 c.c. o dell'etero-organizzazione. Diverso è il caso dei *micro-influencer* e *medi influencer*, la cui debolezza contrattuale li espone a ingerenze direttive. A conferma pratica di tale

che li porta a cedere la propria autonomia organizzativa a favore di un rigido potere di conformazione imposto dal committente⁹⁶.

Quest'ultimo, infatti, al fine di “monopolizzare merceologicamente⁹⁷” il target del lavoratore, finisce per determinare unilateralmente non solo l’oggetto, ma anche le modalità espressive e le tempistiche della prestazione. L'ingerenza direttiva del *brand* si esplica frequentemente attraverso l'imposizione di pervasivi obblighi di *non facere* (c.d. *morality clauses*), i quali svuotano di contenuto l'autonomia del prestatore d'opera fino a determinare una patologica commistione tra sfera professionale e scelte

dislivello negoziale per le *celebrities*, si consideri la prassi legata alla stipula dei contratti di sponsorizzazione di alto livello (c.d. *Influencer Agreements*). I *creator* dotati di elevata forza contrattuale, infatti, negoziano accordi complessi e personalizzati con i *brand*, discutendo attivamente clausole dirimenti quali l'esclusiva merceologica, la titolarità dei diritti di proprietà intellettuale sull'opera creata (*IP rights*), i *deliverables* e le clausole etiche (*moral clauses*). Sul punto cfr., *ex multis*, *Influencer Agreements 101: Essential clauses every content creator should know*, in For Founders Law.

⁹⁶ La classificazione degli *influencer* segue criteri basati sulla portata numerica della *fanbase*. Le analisi di settore distinguono generalmente quattro categorie: *Mega influencer* (celebrità con milioni di *follower* e forza contrattuale da *top player*); *Macro influencer* (tra 100.000 e 500.000 *follower*, professionisti affermati del settore); *Micro influencer* (tra 10.000 e 100.000 *follower*, attivi su nicchie specifiche e sovente sprovvisti di una vera e propria strategia aziendale o di *marketing* alle spalle); e *Nano influencer* (tra 1.000 e 10.000 *follower*, caratterizzati da altissimi tassi di coinvolgimento e da un pubblico di *true fan*). Tale stratificazione è cruciale ai fini dell'indagine giuslavoristica: mentre i "Mega" godono di una forza tale da poter negoziare ad armi pari con committenti e piattaforme, i "Micro" e i "Nano" risultano strutturalmente dipendenti dalle metriche algoritmiche per mantenere la propria visibilità. Questa vulnerabilità non è un fenomeno marginale, ma costituisce il fondamento del mercato digitale.

Come evidenziato dai dati dell'Osservatorio Nazionale Influencer Marketing (ONIM), in Italia quasi il 60% dei *marketer* (il 59,7%) sceglie di collaborare con figure al di sotto dei 30.000 *follower*. Ciò dimostra che la maggioranza dei prestatori d'opera in questo comparto appartiene proprio alle fasce dimensionali più esposte, prive di tutele strutturali e contrattualmente indifese di fronte alle modifiche unilaterali dei *Terms of Service*. Cfr. *Mega, macro, micro e nano influencer: chi sono e quali scegliere*, in Digital for Business.

⁹⁷ Cfr. P. IERVOLINO, *op. cit.*, p. 39. L'espressione è dell'Autore, il quale sottolinea come il *brand* committente possa avere un ragionevole interesse a "monopolizzare merceologicamente" il *target* su cui l'*influencer* esercita la propria ascendenza.

di vita privata⁹⁸. Si realizza così quella che può definirsi una cessione di autonomia non adeguatamente compensata⁹⁹.

Tale dinamica solleva il problema della "dipendenza economica" (ex L. 192/1998)¹⁰⁰, in cui l'*influencer*, pur formalmente autonomo, si ritrova in una posizione di subalternità contrattuale che limita la sua reale libertà di mercato.

Se questa dinamica di asimmetria negoziale con i brand rappresenta una prima criticità del sistema, essa costituisce tuttavia soltanto il livello superficiale del problema qualificatorio. Spingendo l'indagine oltre il singolo contratto di sponsorizzazione, emerge che la vera vulnerabilità del *performer* si colloca a un livello strutturale antecedente: come si disciplina il rapporto digitale che intercorre tra la piattaforma digitale intermediaria che ospita la prestazione e il *creator*?

La dottrina ha infatti evidenziato come il contratto commerciale stipulato con lo sponsor poggi sull'ineludibile presupposto del preesistente contratto di utenza con il *social network*¹⁰¹. Ed è qui che si inserisce il potere della piattaforma, la quale non

⁹⁸ Sulla pervasività dei vincoli negoziali e il rischio di un assoggettamento continuo dell'attività dello *sponsee* integrato tramite la clausola di buona fede (art. 1175 c.c.), cfr. F. TROLLI, *Tutela della riservatezza dell'influencer e rimedi contrattuali*, in *Jus Civile*, n. 6, 2022, p. 1609 ss. L'Autore evidenzia criticamente come l'imposizione di obblighi di *non facere* (le c.d. *morality clauses*) sia limitante per la libertà della persona e, per questo, soggetta a una possibile nullità parziale, confondendo in modo patologico il piano professionale con quello personale. In una prospettiva di riqualificazione giuslavoristica del rapporto, peraltro, la validità di tali vincoli si scontrerebbe frontalmente con l'art. 8 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), configurando un illecito e pervasivo controllo sulle opinioni e sulla sfera privata del prestatore d'opera digitale.

⁹⁹ P. IERVOLINO, *op. cit.*, p. 37. L'Autore osserva come possano verificarsi casi in cui il prestatore d'opera "ceda parte della propria autonomia senza che sia adeguatamente compensata dal creditore", configurando una rinuncia alla libertà organizzativa non bilanciata da un corrispettivo adeguato.

¹⁰⁰ Sulla natura della dipendenza economica nel mercato digitale, si veda l'art. 9 della L. 18 giugno 1998, n. 192. Originariamente concepita per i rapporti di subfornitura industriale, in cui il piccolo fornitore dipende interamente dalle commesse di un unico grande cliente, la disciplina è stata recentemente estesa alle piattaforme digitali (art. 27, L. 5 agosto 2022, n. 118). La norma introduce una presunzione di dipendenza economica quando un'impresa (o un professionista) utilizza i servizi di intermediazione di una piattaforma che riveste un ruolo determinante per raggiungere il mercato.

Tale istituto ha trovato applicazione pratica nell'istruttoria AGCM (Antitrust) n. A561 contro Meta Platforms Inc., evidenziando come la tutela del *creator* possa passare non solo dal diritto del lavoro, ma anche dal contrasto agli abusi contrattuali dei *gatekeeper* digitali.

¹⁰¹ F. TROLLI, *op. cit.*, p. 1602. La dottrina sottolinea come il *social network* non assuma il ruolo di mero veicolo neutro di messaggi, bensì eserciti una "notevole influenza sulla relazione contrattuale fra il divulgatore e l'impresa finanziatrice, poiché l'esecuzione del contratto commerciale presuppone l'esistenza di un contratto di utenza con la piattaforma".

agisce come un mero ospite tecnico, ma come un vero e proprio agente capace di orientare la prestazione attraverso incentivi e sanzioni algoritmiche.

2.3. *Il micro-ordinamento della piattaforma: i Terms of Service*

A regolamentare il rapporto tra piattaforme e *performer* sono deputati i *Terms of Service* (ToS), complessi regolamenti negoziali che, sebbene formalmente inquadrabili come contratti per adesione (ex artt. 1341-1342 c.c.), operano una vera e propria sostituzione della legge dando vita a un micro-ordinamento privato assimilabile a una *lex mercatoria* digitale¹⁰². Attraverso l'adesione a questi termini, il lavoratore accetta uno *ius variandi* unilaterale che permette alla piattaforma di modificare i criteri di visibilità e di applicare sanzioni.

Sebbene i regolamenti prevedano formalmente la possibilità di presentare ricorso, tale meccanismo si risolve in un contraddittorio asimmetrico e meramente interno: la piattaforma, infatti, concentra su di sé il duplice ruolo di controparte e di giudice, privando il lavoratore di una reale garanzia di terzietà¹⁰³.

¹⁰² Cfr. *Introduzione agli Standard della community di Meta*. La vocazione costituzionale e quasi-statuale di questo micro-ordinamento emerge testualmente dalle dichiarazioni della piattaforma, la quale si arroga il compito di operare un bilanciamento tra "l'interesse pubblico" e i potenziali danni basandosi sugli "standard internazionali in materia di diritti umani". L'azienda redige un vero e proprio decalogo valoriale, limitando la libertà contrattuale ed espressiva degli utenti per tutelare principi supremi auto-definiti quali "Autenticità", "Sicurezza", "Privacy" e "Dignità". Questo fenomeno conferma la tesi secondo cui i regimi privati globali, in assenza di un'autorità statale sovraordinata, tendono a formulare in via autonoma un proprio *ordre public transnational*, proiettando le proprie regole interne come principi universali (cfr. G. TEUBNER, *Constitutional Fragments: Societal Constitutionalism and Globalization*, Oxford University Press, 2012, in part. p. 161).

¹⁰³ Un tentativo di mitigare tale assenza di terzietà è ravvisabile nell'istituzione dell'*Oversight Board* (Comitato per il controllo dei contenuti) da parte di Meta, un organo paragiurisdizionale composto da un collegio internazionale di esperti indipendenti (accademici, giuristi, giornalisti e attivisti) incaricato di rivedere in ultima istanza le decisioni di moderazione aziendali (cfr. Centro assistenza Meta, *Cos'è l'Oversight Board e come funziona*, reperibile all'indirizzo istituzionale).

Tuttavia, tale istituto presenta limiti strutturali evidenti: oltre a intervenire su una casistica numericamente infinitesimale, il suo sindacato si concentra in prevalenza sui limiti generali alla libertà di espressione pubblica (la cui interpretazione varia sensibilmente da Stato a Stato, si pensi all'assolutezza del Primo Emendamento statunitense rispetto al bilanciamento europeo), rivelandosi uno strumento inidoneo a tutelare le complesse dinamiche economiche e lavorative dei *creator*, i quali subiscono l'impatto di demonetizzazioni e *shadowban* senza un reale e tempestivo diritto di difesa.

A questo squilibrio strutturale si somma un'ulteriore e insidiosa asimmetria, di natura prettamente linguistica e cognitiva. L'ambizione globale delle piattaforme impone l'adozione di un linguaggio universale, accessibile a una platea transnazionale e volutamente depurato dai tecnicismi propri degli ordinamenti statali.

Questa apparente democraticità e semplificazione semantica si traduce in una formidabile arma di persuasione negoziale: l'utilizzo di un lessico colloquiale, rassicurante e paternalistico, basato su concetti quali *community*, *valori* e *linee guida*, abbassa drasticamente le difese critiche della controparte.

Il fruitore del servizio, rassicurato da un testo di immediata e innocua leggibilità, è spinto a aderire al regolamento con un rapido consenso *point-and-click*, accettando in blocco clausole vessatorie senza percepire la reale gravità e la portata totalizzante dei vincoli giuridici sottoscritti.

Tale apparato sanzionatorio ed ispettivo non è affidato a un soggetto in carne ed ossa, bensì alla medesima architettura di sorveglianza algoritmica già analizzata nel contesto del *food delivery*.

Tuttavia, se per il ciclo-fattorino il controllo automatizzato si limita a valutare parametri fisici (come i tempi di consegna e la localizzazione), nel mercato dei *content creator* la *Black Box* assume connotati precognitivi e proattivi ben più pervasivi. Nella prassi quotidiana, tale controllo "tecnico" si traduce in automatismi punitivi immediati che incidono direttamente sulla retribuzione e sull'esecuzione della prestazione. Ne è un esempio emblematico il rilevamento semantico automatizzato, che ha generato il fenomeno dell'*algospeak*: i *creator* sono costretti a modificare preventivamente il proprio linguaggio, storpiando termini considerati sensibili dall'algoritmo, per evitare la demonetizzazione istantanea, lo *shadowban* (l'oscuramento invisibile del contenuto) o la disattivazione permanente dell'account¹⁰⁴. Parimenti, sistemi come il *Content ID*

¹⁰⁴ Un esempio empirico emblematico dell'esercizio di tale potere espulsivo (il c.d. *permaban*) è ravvisabile nel caso dello *streamer* Sdrumox (Daniele Simonetti) sulla piattaforma Twitch. Bannato formalmente per *hate speech* a seguito di una controversa e ambigua battuta goliardica pronunciata in diretta, il vero nodo giuslavoristico risiede nell'estrema opacità procedurale e nell'espansione extra-lavorativa della sanzione. Dopo una sospensione "cautelare" durata oltre sei mesi (gestita dalla sede centrale americana), il prestatore d'opera è stato non solo privato del reddito in attesa di una direttiva definitiva, ma ha subito una vera e propria limitazione della vita relazionale: le *policy* aziendali, infatti, sanzionando chiunque ospiti utenti bannati, lo hanno costretto all'isolamento fisico per evitare di comparire accidentalmente nelle dirette esterne (IRL) di colleghi e amici. La vicenda dimostra come

di YouTube eseguono una vera e propria "condanna" economica automatizzata al semplice rilevamento di frazioni di secondo di materiale protetto, bloccando i ricavi prima di qualsiasi accertamento umano¹⁰⁵.

A monte di questa esecuzione algoritmica, l'infrastruttura si avvale di un vero e proprio *Intelligence Desk*, un team specializzato incaricato da Google di monitorare preventivamente le tendenze emergenti e di ricalibrare le policy ancor prima che i fenomeni si diffondano sulla piattaforma¹⁰⁶. Solo in seconda battuta subentra la moderazione umana sui singoli casi, la quale opera in condizioni di forte standardizzazione.

L'applicazione della mutevole *lex mercatoria* digitale è infatti garantita da un addestramento congiunto: migliaia di revisori globali vengono impiegati per interpretare le nuove direttive aziendali e, una volta raggiunto un grado di uniformità sufficiente, i loro responsi vengono utilizzati per addestrare l'intelligenza artificiale a replicare la censura su scala industriale.¹⁰⁷

l'estromissione, in assenza di un reale contraddittorio, si traduca in un "esilio" che distrugge il capitale sociale dell'individuo (sulla cronistoria procedurale, cfr. *Sdrumox, il ritorno su Youtube: ecco il motivo del mio permaban*, Webboh, 2020; per un'analisi critica dell'asimmetria di potere, v. *Il caso Sdrumox e la nostra condizione di sudditi digitali*, Sentieri Selvaggi). Altro caso di recente accadimento è quello del content creator Sabaku no Maiku, al quale è stato bannato uno dei suoi canali principali "Pureeyaa" in quanto era presente tra i video privati (non accessibili al pubblico) uno contenente dei contenuti considerati espliciti dall'algoritmo

¹⁰⁵ Cfr. Guida ufficiale di YouTube, *Come funziona Content ID* (documento reperibile all'indirizzo istituzionale del supporto Google). Il sistema esegue una scansione automatizzata e continua dei contenuti caricati, confrontandoli con un *database* di file di riferimento. Qualora l'algoritmo rilevi una corrispondenza, procede, senza alcun preventivo intervento umano, ad applicare la sanzione, che può consistere nel blocco immediato della visione del video o nella deviazione automatica dei proventi pubblicitari (monetizzazione) a favore del soggetto rivendicante, operando una vera e propria esecuzione forzata privata sul patrimonio del prestatore d'opera.

¹⁰⁶ Cfr. Blog Ufficiale di YouTube (Inside YouTube), sezione dedicata all'aggiornamento delle norme. L'azienda dichiara testualmente di avvalersi di un *Intelligence Desk* con il compito di "monitorare le notizie, i social media e le segnalazioni degli utenti per rilevare le nuove tendenze relative a contenuti inappropriati". Tale struttura evidenzia l'esercizio di un potere di controllo preventivo e proattivo, che travalica la mera verifica dell'inadempimento contrattuale per assumere i contorni di una vera e propria sorveglianza sistemica sulle condotte digitali

¹⁰⁷ *Ibidem*. La piattaforma descrive il processo sanzionatorio come uno "sforzo congiunto" in cui l'intervento umano è strettamente funzionalizzato all'automazione: i revisori globali, infatti, "analizzano i contenuti rispetto alle nostre norme e poi utilizziamo le loro decisioni per addestrare i nostri sistemi di machine learning". Questa ammissione conferma come il lavoratore umano (il moderatore) venga impiegato per standardizzare l'interpretazione della *lex digitalis*, al fine di automatizzare su scala industriale l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tramite l'intelligenza artificiale.

È attraverso questo duplice filtro, tecnico e umano, che il regolamento prevede l'adozione di gravi provvedimenti sanzionatori. Da un lato, la piattaforma si arroga il diritto di valutare discrezionalmente la natura del contenuto, stabilendo unilateralmente quando un'opera possa beneficiare di un'eccezione alla censura in quanto inserita in un contesto "didattico, documentaristico, scientifico o artistico"¹⁰⁸.

Dall'altro, applica un sistema progressivo di avvertimenti che può culminare, in archi temporali ristretti (come i 90 giorni previsti da YouTube), con la rimozione definitiva del canale¹⁰⁹. Ancor più rilevante ai fini della nostra indagine è la clausola di chiusura del sistema: la piattaforma si riserva esplicitamente il diritto di limitare, a propria totale discrezione, la capacità del *creator* di produrre contenuti, disattivando il canale o restringendone le funzionalità e andando anche a colpire canali futuri del soggetto.

La pervasività di tale controllo travalica la mera esecuzione della prestazione. L'analisi delle regole contrattuali rivela infatti un'ulteriore e radicale espansione del potere disciplinare in capo alla piattaforma, la quale estende il proprio sindacato ispettivo ben oltre l'infrastruttura stessa.

Il regolamento prevede espressamente l'adozione di gravi provvedimenti sanzionatori che spaziano dalla sospensione dei privilegi fino alla chiusura definitiva dell'account qualora il comportamento del *creator*, non solo all'interno ma anche

¹⁰⁸ Cfr. Norme della community di YouTube, sez. *Contenuti a scopo didattico, documentaristico, scientifico o artistico*. La piattaforma si riserva il diritto di mantenere visibili contenuti che normalmente violerebbero le linee guida qualora valutati, a sua esclusiva discrezione, come portatori di un interesse pubblico (c.d. eccezione EDSA). Esempi possono essere filmati aventi ad oggetto temi bellici.

¹⁰⁹ Cfr. Norme della community di YouTube, sez. *Che cosa comporta la ricezione di un avvertimento*. Il sistema disciplinare della piattaforma si articola in una progressione sanzionatoria rigida, basata su una finestra temporale mobile di 90 giorni: al primo avvertimento consegue l'inibizione delle funzionalità di pubblicazione per una settimana; al secondo, nell'arco dei 90 giorni, la sospensione per due settimane; al terzo, la rimozione definitiva del canale. La rigidità di tale automatismo algoritmico è peraltro affiancata da una clausola di chiusura puramente discrezionale, in base alla quale la piattaforma "si riserva inoltre il diritto di limitare, a sua discrezione, la possibilità dei creator di creare contenuti", sanzionando altresì come elusione dei *Terms of Service* l'eventuale utilizzo di canali secondari.

"all'esterno della piattaforma", venga ritenuto dannoso per gli utenti, la *community*, i dipendenti o l'ecosistema¹¹⁰.

È proprio in queste dinamiche che ritorna il concetto di Alain Supiot sulla "Governance dai numeri": l'autonomia del *creator* è reale nella genesi artistica, ma viene infrastrutturata e compressa da un potere coercitivo algoritmico che ne decide la sopravvivenza sul mercato.

Questa clausola rappresenta il definitivo superamento dello schema della *locatio operis* teorizzato in dottrina: il committente algoritmico non si limita più a valutare la conformità dell'*opus* digitale (il "fare"), ma assoggetta l'intera condotta di vita del lavoratore (l'"essere") al proprio insindacabile giudizio.

Si configura, in sintesi, una forma estrema di etero-organizzazione che travalica il perimetro contrattuale per investire direttamente la dimensione etica, sociale e privata della persona, confermando quella fusione patologica tra identità e prodotto che caratterizza il lavoro nella società della vetrinizzazione.

Se il *content creator* subisce un sindacato penetrante sull'opera, l'*influencer* sconta un'ingerenza ancora più profonda, che investe direttamente la sua capacità negoziale e i suoi rapporti commerciali con i terzi. In tale contesto, l'analisi delle *Normative sui contenuti brandizzati* di Meta (Instagram) offre la rappresentazione di come la piattaforma si inserisca in qualità di *gatekeeper* ineludibile all'interno di contratti di sponsorizzazione formalmente stipulati tra l'utente e i *brand* inserzionisti. La piattaforma impone divieti assoluti sulla promozione di ampie categorie merceologiche e stabilisce rigide restrizioni di formato.

¹¹⁰ A titolo esemplificativo della prassi applicativa di tali clausole, si consideri il provvedimento adottato nei confronti del noto *creator* britannico Russell Brand. Nel settembre 2023, Google (tramite YouTube) ha invocato le proprie linee guida sulla *Creator Responsibility* per sospendere unilateralmente la monetizzazione dell'intero canale dell'utente, a seguito di gravi accuse relative a comportamenti tenuti nel mondo reale (c.d. *off-platform behavior*). L'applicazione di sanzioni economiche e disciplinari immediate, attuate in totale assenza di una pronuncia giudiziale definitiva da parte dell'ordinamento statale, dimostra plasticamente come la piattaforma si erga a giudice privato dell'intera condotta di vita del prestatore (prassi peraltro confermata da altri celebri provvedimenti di *de-platforming* legati a condotte extra-lavorative, si pensi, *ex multis*, ai casi di Andrew Tate o Logan Paul). Sul punto cfr. *Russell Brand: YouTube demonetises actor's channel*, in BBC News, 19 settembre 2023.

Ancor più rilevante è l'imposizione di un vero e proprio obbligo di "nulla osta" preventivo: per promuovere specifiche categorie di servizi (farmaci, prodotti alcolici, droghe), il regolamento stabilisce che non è sufficiente l'accordo tra *influencer* e *brand*, ma è richiesta un'autorizzazione scritta da parte di Meta¹¹¹. La piattaforma si arroga così un potere di veto su contratti di cui non è formalmente parte, smontando nei fatti la presunta libertà imprenditoriale e commerciale del prestatore d'opera digitale e incidendo, in modo radicale ed eteronomo, sulle sue dirette fonti di reddito.

2.4. *L'impossibile trapianto analogico: la "schizofrenia normativa"*

Di fronte a un potere unilaterale così pervasivo da parte dei *TOS* predisposti dalla piattaforma, la tentazione è quella di ricondurre il *creator* nell'area protettiva tradizionale, invocando la subordinazione (art. 2094 c.c.) o più verosimilmente, la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (art. 2, d.lgs. n. 81/2015).

Tuttavia, un'analisi dei requisiti normativi smentirebbe tale sovrapposizione. L'art. 2 richiede che il committente determini unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione. Come analizzato nel capitolo precedente, la giurisprudenza di legittimità (da ultimo con Cass. n. 28772/2025) ha chiarito che, sebbene la novella del 2019 (L. 128/2019, c.d. "Salva Rider") abbia soppresso il riferimento testuale a "tempi e luoghi" per allargare le maglie della tutela, il fulcro della norma resta l'ingerenza del committente nella fase esecutiva.

È evidente come questo paradigma, funzionante per la logistica, sembrerebbe essere fallimentare quando applicato nella *creator economy*. Nel caso del ciclofattorino, abbiamo analizzato come la piattaforma organizza materialmente il singolo *task*: anche se il rider sceglie di connettersi liberamente, nel momento in cui accetta

¹¹¹ Cfr. *Addiction Treatment Certification Guide*, LegitScript. L'infrastruttura di controllo delegata da piattaforme come Meta e Google si appoggia a veri e propri enti certificatori privati di terza parte per ambiti sensibili. L'ottenimento di tale idoneità per operare sulla piattaforma impone oneri economici significativi all'utente (con tariffe di iscrizione e mantenimento annuale che superano i 3.000 dollari) e indagini invasive che includono la valutazione di eventuali pregressi penali, civili o disciplinari dell'azienda e dei dipendenti nei cinque anni precedenti, confermando la natura quasi-statuale del potere ispettivo e sanzionatorio esercitato nel mercato digitale.

l'ordine dall'applicazione l'algoritmo gli impone il come eseguirlo (percorso tracciato, tempistiche di consegna rigide e cottimo).

Al contrario, la piattaforma di *content sharing* non esercita alcuna ingerenza organizzativa attiva nella fase iniziale o esecutiva della prestazione. È pur vero che i TOS, agendo come una moderna *lex mercatoria* digitale, impongono confini stringenti ai contenuti pubblicabili (vietando, ad esempio, *hate speech* o contenuti espliciti o violenti); però tali *policy* si configurano come obblighi negativi posti a tutela della *brand safety* e della conformità legale, non come direttive positive di natura giuslavoristica.

Il dominio assoluto sul "quomodo" creativo, la scelta del format, del linguaggio e del montaggio all'interno di quel recinto di liceità, resta in capo all'autore, svuotando di significato qualsiasi tentativo di applicare l'etero organizzazione come disciplinata all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, tecnicamente inidoneo a inquadrare il lavoro creativo.

Proprio in virtù di queste tipologie di controlli, lo strumento delle collaborazioni etero-organizzate (art. 2, d.lgs. n. 81/2015), pur essendo stato la soluzione per trovare una qualificazione alla zona grigia in cui si trovano i *rider* analizzati nel capitolo precedente, non trova agevole applicazione in questo settore.

Inoltre, se per i ciclo-fattorini la direzione algoritmica può configurare la presunzione di subordinazione prevista dalla direttiva 2024/2831, per i *creator* l'autonomia non è una finzione fraudolenta utile alle aziende committenti, ma un *asset* fondamentale della prestazione: il valore di mercato dell'*influencer* risiede proprio nella sua indipendenza e imprenditorialità percepita, rendendo l'imposizione di "tempi e luoghi" di lavoro incompatibile con la natura creativa dell'attività.

D'altra parte il tentativo della giurisprudenza di merito di fornire risposte attraverso l'analogia ha generato derive critiche. L'errore di fondo della giurisprudenza e della prassi amministrativa è proprio quello di confondere il livello commerciale (il rapporto coi singoli brand) con il livello infrastrutturale (il vincolo totalizzante con la piattaforma).

Questa confusione interpretativa è culminata nella sentenza del Tribunale di Roma n. 2615 del 4 marzo 2024¹¹². In tale pronuncia, i giudici hanno qualificato l'attività di alcuni *influencer* come agenzia di commercio, individuando nell'uso sistematico di "link affiliati" e "codici sconto personalizzati" la prova di un'attività di procacciamento d'affari. Si tratta di un'operazione interpretativa che può essere confutata: in primo luogo, essa confonde la modalità retributiva (il compenso a provvigione) con la causa stessa del contratto, ignorando che la funzione dell'*influencer* è la persuasione fiduciaria e non la mera conclusione di contratti. In secondo luogo, la sentenza opera un "trapianto forzato" del concetto di "zona", equiparando la *community* dei *follower* a un territorio geografico di esclusiva¹¹³. Tale visione nega la natura fluida del digitale, dove il pubblico non è immutabile ma un'entità volatile governata dall'algoritmo.

A completare questo scenario di "schizofrenia normativa" si aggiunge il recente intervento dell'AGCOM (Delibera n. 25/24/CONS)¹¹⁴, che ha introdotto linee guida volte a equiparare ai fornitori di servizi di media audiovisivi i c.d. *influencer* rilevanti, ovvero coloro che superano specifiche soglie quantitative, individuate, ad esempio, in

¹¹²Cfr. Trib. Roma, Sez. Lav., 4 marzo 2024, n. 2615. Il caso riguardava una società di vendita di integratori condannata a versare oltre 90.000 euro alla Fondazione Enasarco per contributi omessi. Il Giudice ha respinto la difesa aziendale sull'assenza di una "zona geografica" (requisito essenziale del contratto di agenzia), stabilendo il principio per cui la *community* dei *follower* costituisce di per sé una "zona digitale" di clientela determinata e che l'uso del codice sconto prova la stabilità dell'incarico promozionale.

¹¹³ Sulla forzatura qualificatoria della *community* come "zona" di competenza dell'agente, si veda l'esatto passaggio motivazionale in cui il giudice del lavoro afferma testualmente: "per "zona determinata" nella quale l'incarico deve essere espletato deve intendersi non solo la zona geografica, ma anche la porzione di mercato, che nel caso dell'*influencer* è determinata dalla comunità dei followers che lo seguono" (Trib. Roma, Sez. Lav., 4 marzo 2024, n. 2615). Tale rilettura estensiva dell'art. 1742 c.c., posta alla base della condanna della società preponente al versamento dei contributi previdenziali in favore della Fondazione Enasarco, dimostra plasticamente l'inadeguatezza delle categorie classiche nell'afferrare la volatilità del pubblico digitale.

¹¹⁴ Il processo di equiparazione amministrativa ha trovato definitiva cristallizzazione con la recentissima adozione del *Codice di condotta per gli influencer* (Allegato B alla delibera AGCOM n. 197/25/CONS). Tale provvedimento ha imposto agli *influencer* "rilevanti" obblighi comportamentali (divieto di contenuti a odio razziale, che istigano la violenza o di discriminazione) e informativi tipici dei servizi di media audiovisivi. Tra questi spiccano non solo l'obbligo di iscrizione in un apposito registro pubblico tenuto dall'Autorità (con il conseguente onere di esporre sul proprio profilo la dicitura "in elenco AGCOM"), ma anche vincoli diretti sulle modalità espressive. La disciplina impone, ad esempio, l'obbligo di segnalare esplicitamente l'utilizzo di algoritmi o filtri che alterino la realtà dell'immagine (attraverso l'apposizione di diciture quali "foto filtrata" o "video modificato"). L'assoggettamento a questo penetrante regime di diritto pubblico, presidiato da sanzioni amministrative, rende ancor più stridente e paradossale l'assenza di un parallelo statuto protettivo di matrice giuslavoristica.

500.000 *follower* e oltre un milione di visualizzazioni medie mensili. Il paradosso è evidente: mentre il diritto del lavoro fatica a trovare una qualificazione adatta, l'ordinamento amministrativo interviene prontamente per imporre responsabilità editoriali e obblighi di trasparenza tipici dei professionisti dell'informazione.

A complicare ulteriormente questo mosaico qualificatorio interviene la prassi degli enti previdenziali. L'INPS, infatti, ha a più riprese ricondotto l'attività dei *creator* digitali (laddove consista nella produzione e diffusione di contenuti multimediali) nell'alveo dei lavoratori dello spettacolo, imponendo l'iscrizione al relativo Fondo Pensioni (ex ENPALS) e assimilandoli, di fatto, a figure tradizionali quali attori o conduttori¹¹⁵.

La "schizofrenia" dell'ordinamento raggiunge così il suo apice istruttivo: per la giurisprudenza civile (Tribunale di Roma) l'*influencer* è un agente di commercio (soggetto a contribuzione Enasarco), per l'autorità amministrativa è un'emittente audiovisiva (AGCOM) e per l'ente previdenziale è un artista di palcoscenico (INPS). In questa sovrapposizione di inquadramenti tra tradizionali applicati per analogia incompatibili tra loro, l'unica certezza è l'assenza di una qualificazione giuslavoristica unitaria capace di tutelare il lavoratore nella sua effettiva vulnerabilità digitale. Il *creator* si ritrova così investito di gravose responsabilità pubbliche, ma rimane privo di quelle protezioni sociali minime (quali il diritto alla disconnessione, la tutela contro il burnout e la garanzia di un equo compenso¹¹⁶) che dovrebbero bilanciare tale carico professionale.

¹¹⁵ La sussunzione dell'attività digitale nelle categorie dello spettacolo è stata recentemente formalizzata dall'INPS con la Circolare n. 44 del 19 febbraio 2025. L'Istituto previdenziale ha infatti chiarito che, laddove il *content creator* sia incaricato da un committente di realizzare prodotti audiovisivi con destinazione pubblicitaria assumendo ruoli assimilabili a quelli di "attore di audiovisivi" o "fotomodello", egli debba essere obbligatoriamente iscritto al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo (ex ENPALS). L'INPS assimila "pacificamente" i contenuti social ai tradizionali spot per TV o cinema, applicando al prestatore digitale le categorie tabellate del D.Lgs. C.P.S. n. 708/1947. Il paradosso qualificatorio è reso ancora più evidente dal fatto che, contestualmente, l'Istituto ammette per i medesimi soggetti l'applicabilità (a seconda delle modalità esecutive) della Gestione Separata o della Gestione Commercianti, ricordando peraltro l'istituzione, dal 1° gennaio 2025, del nuovo codice ATECO 73.11.03 dedicato all'"attività di influencer marketing".

¹¹⁶ Il riferimento a un equo compenso per il prestatore d'opera genuinamente autonomo trova oggi fondamento sistematico nella Legge n. 49/2023. Per quanto attiene alla sua declinazione pratica tramite la determinazione di "pavimenti" tariffari minimi, il superamento del dogma dell'incompatibilità *antitrust* è stato formalizzato dalle Linee Guida della Commissione Europea del 2022 sull'applicazione del diritto della concorrenza ai contratti collettivi dei lavoratori autonomi individuali (c.d. *solo self-employed*). Tali premesse costituiscono l'imprescindibile base di partenza per ipotizzare future forme di

Il fallimento di queste categorie evidenzia, peraltro, i limiti strutturali della stessa Direttiva (UE) 2024/2831 qualora se ne tenti l'applicazione al settore della creazione digitale. Come ampiamente analizzato nel capitolo precedente con riferimento ai ciclo-fattorini, l'impianto protettivo della normativa europea, e in particolare il meccanismo della presunzione legale di subordinazione di cui all'art. 5, si fonda sull'accertamento di “fatti che indicano direzione e controllo” da parte della piattaforma. Tale formulazione, seppur flessibile, sconta un'impostazione genetica concepita per contrastare il fenomeno del "lavoro autonomo fittizio" tipico della logistica e del trasporto.

Nel caso del *creator*, tuttavia, l'interprete si scontra con un ostacolo ontologico: l'autonomia del prestatore non è una finzione giuridica volta a eludere le tutele, bensì la reale preconditione commerciale della prestazione. Ci si trova di fronte a quella che viene definita come un'autonomia infrastrutturata.

L'algoritmo della piattaforma non impartisce ordini positivi sull'esecuzione (il *quomodo*), ma opera come un regolatore di visibilità opaco: non esercita una direzione tecnica sul contenuto artistico, ma ne condiziona in modo assoluto la redditività e la distribuzione.

Ne deriva che, non potendosi configurare quel controllo diretto sull'esecuzione richiesto dall'art. 5 della Direttiva, l'automatismo presuntivo risulta inoperante. Mentre la giurisprudenza e la prassi amministrativa perseverano in una forzatura analogica delle vecchie categorie commerciali, la realtà fattuale dimostra l'emersione di un lavoratore intrinsecamente nuovo: genuinamente autonomo nella creazione dell'opera, ma assoggettato a un potere coercitivo digitale e infrastrutturale incontrastabile. Una figura la cui tutela esige l'abbandono del binarismo tradizionale in favore di nuove tutele normative.

contrattazione collettiva anche nel settore della creazione digitale, garantendo al prestatore d'opera una soglia minima di dignità retributiva svincolata dalle logiche di puro cottimo algoritmico.

2.5 Il Programma Partner di YouTube: analisi del potere direttivo e sanzionatorio della piattaforma

Appurata l'incorrettezza del tentativo di inquadrare il *content creator* o l'*influencer* come agente di commercio, occorre definire i reali contorni di questa peculiare forma di lavoro autonomo, allontanando la tentazione di assimilarla *tout court* all'imprenditoria classica. Se per il *rider* la sproporzione di forza si consumava sul piano materiale dello spazio urbano, per il prestatore digitale la subalternità si manifesta nella geometria deformante della piattaforma: un ecosistema dove l'autonomia creativa è costantemente minacciata e distorta dalla necessità di intercettare i parametri di un algoritmo indecifrabile per garantire la sopravvivenza della propria *audience*. Pur operando in un regime di genuina autonomia, la figura del prestatore non approda infatti alla sicurezza dell'imprenditore codicistico (art. 2082 c.c.).

Parte della frattura con l'economia tradizionale risiede proprio nell'impossibilità di formulare previsioni razionali. Se l'imprenditore "classico" studia una zona geografica e un bacino d'utenza fisico per dare vita al proprio *business plan*, il lavoratore digitale non ha questo privilegio. Il suo "territorio" non è uno spazio antropico, ma un flusso incessante di dati governato da una *Black Box* inaccessibile. Egli opera in uno stato di cecità finanziaria strutturale: la sua clientela è un riflesso instabile, una massa di utenti la cui attenzione è eterodiretta dall'architettura del codice e dalla velocità istantanea delle interazioni.

Meccanismi di fruizione compulsiva come il continuo *scrolling* verticale trasformano infatti i potenziali acquirenti in schegge invisibili e sfuggenti, svuotando di significato le tradizionali logiche di fidelizzazione commerciale.

La differenza con l'imprenditoria tradizionale emerge con tragica chiarezza anche nel momento del declino. Se l'impresa fisica, nel fallimento, conserva una sua materialità, un luogo che testimonia un passaggio, la traccia di un *creator* che smette

di assecondare la tendenza si dissolve in un "non-luogo" abbandonato nei meandri della rete¹¹⁷.

Quei canali o profili, un tempo centri nevralgici di interazione, diventano reliquie spettrali sospese nel vuoto, confermando la fragilità di un lavoro condannato a dissolversi nel *network* non appena il canale non risponde più all'esigenza delle logiche della piattaforma. Non esiste un "avviamento" che sopravvive al tempo: esiste solo un'esposizione temporanea concessa dal sistema finché il prestatore accetta di farsi specchio delle tendenze dominanti.

Questa urgenza vitale di mantenersi "in fase" con la macchina svela la vera natura della prestazione: un cottimo algoritmico governato da micro-ordinamenti privati che agiscono, simultaneamente, come legislatori, giudici e banchieri. Osservando il Programma Partner di YouTube (YPP), si nota come l'infrastruttura imponga barriere all'ingresso così alte da configurare un estenuante "periodo di prova" non retribuito: per sperare di essere contrattualizzato, il prestatore deve accumulare 1.000 iscritti e 4.000 ore di visualizzazione pubbliche in un anno, oppure generare 10 milioni di visualizzazioni tramite gli *shorts* in appena 90 giorni¹¹⁸.

Una volta varcata questa soglia, il prestatore subisce un prelievo unilaterale alla fonte: YouTube incamera il 45% sulle entrate dei video tradizionali, quota che sale addirittura al 55% per il formato breve (*shorts*), entrate che non sono predefinite ma aleatorie e decise da aste algoritmiche¹¹⁹.

¹¹⁷ Sul piano empirico, la progressiva trasformazione dei canali in "non-luoghi" digitali è documentata dai report globali (cfr. *Rival IQ 2025*, che certifica un crollo sistemico dell'engagement) e locali (cfr. *Geopop, dic. 2025*, che registra in Italia fughe di utenza fino al 35% su Twitch). Questa contrazione algoritmica riduce ex imperi da milioni di iscritti a reliquie digitali poco seguite (*Capobastone* in Italia) o ormai inattive (*Epic Meal Time*). L'esempio giuslavoristico più estremo di tale precarietà è tuttavia il caso *Machinima*, storico *network* (MCN) che, trattenendo percentuali sui ricavi, forniva a migliaia di *creator* affiliati servizi essenziali come l'organizzazione promozionale e la tutela legale sul copyright. Nel 2019, a seguito di un'acquisizione societaria, la dirigenza oscurò unilateralmente l'intero catalogo del canale principale (12 milioni di iscritti). In una sola notte, senza preavviso né indennizzo, i prestatori videro sparire il proprio *portfolio* e le relative rendite passive.

¹¹⁸ Cfr. YouTube, *Requisiti di idoneità per il YPP*. Dal punto di vista lavoristico, le severe soglie quantitative preliminari agiscono come un prolungato apprendistato non retribuito, finalizzato all'estrazione di dati senza vincolo di corrispettivo.

¹¹⁹ A differenza del cottimo industriale o del lavoro autonomo genuino, in cui la tariffa è predeterminata o contrattata tra le parti, il compenso del *creator* è determinato dall'RPM (*Revenue Per Mille*). YouTube non possiede infatti un listino pubblicitario autonomo, ma si appoggia all'infrastruttura di Google Ads, configurando un'ipotesi di determinazione unilaterale del prezzo da parte un algoritmo terzo, rendendo l'oggetto del contratto del tutto aleatorio. Di conseguenza, la metrica retributiva è governata da un sistema di aste in tempo reale (*Real-Time Bidding*) tra inserzionisti terzi, su cui il prestatore non ha alcun potere negoziale (Cfr. Google Ads, *Informazioni sull'asta degli annunci*). Come certificato dalle policy aziendali, l'algoritmo applica aggiustamenti automatici delle offerte (*Smart*

La direzione dell'attività è inoltre affidata a una *soft law*: attraverso i propri suggerimenti ufficiali, la piattaforma impone di studiare ossessivamente le metriche e di piegare la linea editoriale ai cicli stagionali degli inserzionisti (come il picco del quarto trimestre solare), trasformando un apparente consiglio in un diktat economico essenziale per ottenere successo, il quale di conseguenza va a favorire anche la piattaforma stessa.

A questa dipendenza si somma una marcatissima subalternità contabile in quanto attraverso Google AdSense, la piattaforma impone calendari inflessibili i compensi si calcolano tra il 7 e il 12 del mese successivo, per essere bonificati solo tra il 21 e il 26. Tale meccanismo finisce per simulare, nelle cadenze e nella regolarità, le tempistiche di erogazione della retribuzione tipiche del lavoro subordinato, pur privando il prestatore delle relative garanzie. A ciò si aggiunge la previsione di una soglia minima di sbarramento fissata a 70 euro¹²⁰. Trattenendo la liquidità al di sotto di tale cifra o applicando discrezionalmente blocchi dei pagamenti per "accertamenti interni", l'azienda spinge il creatore di contenuti a produrre ininterrottamente per sbloccare i propri crediti pregressi. Questa prassi finisce per colpire in modo sproporzionato la classe dei piccoli *content creator*¹²¹, i quali pur avendo eseguito la prestazione e generato un valore minimo per la piattaforma, vedono differita sine die

Bidding) basati su parametri del tutto estranei all'impegno o alla qualità della prestazione lavorativa, quali il dispositivo utilizzato dall'utente finale, la sua geolocalizzazione e persino l'orario di fruizione (Cfr. Google Ads, *Informazioni sugli aggiustamenti delle offerte*).

Questa architettura, unita alle repentine fluttuazioni stagionali dei budget pubblicitari, frammenta il compenso in millesimi di centesimo di euro per singola visualizzazione, privando il lavoratore di qualsiasi prevedibilità reddituale e ribaltando il rischio d'impresa (e di mercato) interamente su chi esegue la prestazione materiale.

¹²⁰ Cfr. Guida ufficiale di Google AdSense, sez. "Soglie di pagamento". Per l'Eurozona, la soglia minima di pagamento è fissata a 70,00 €. Il sistema non consente l'erogazione di somme inferiori, le quali restano depositate presso i conti della piattaforma fino al raggiungimento del *quorum* richiesto o alla chiusura definitiva dell'account (previa verifica dei requisiti di idoneità). Tale clausola, pur giustificata da esigenze di contenimento dei costi di transazione, produce l'effetto sostanziale di differire l'esigibilità del credito per le prestazioni già eseguite.

¹²¹ Cfr. YouTube, *Norme sulla monetizzazione dei canali YouTube e Linee guida sui contenuti idonei per gli inserzionisti*. Il sistema di valutazione algoritmica (reso visibile al *creator* tramite la c.d. "icona gialla") opera come un vero e proprio strumento disciplinare unilaterale. La piattaforma azzera o limita la retribuzione non solo in presenza di contenuti espliciti, violenti, linguaggio scurrile o tematiche controverse (ritenuti lesivi per la *brand safety* degli inserzionisti), ma estende tale censura economica anche a valutazioni puramente editoriali, ad esempio sanzionando opere classificate come "contenuto non autentico" (format ripetitivi o prodotti in serie). Tale prassi concretizza un'anomalia sinallagmatica e un'ipotesi di arricchimento senza causa: l'infrastruttura sanziona il prestatore privandolo della retribuzione per violazione del decoro o della "qualità" aziendale, ma mantiene il video online, continuando a incamerare il traffico dati generato dall'opera senza corrispondere alcun compenso al lavoratore.

l'esigibilità del proprio compenso, con un conseguente e indebito vantaggio finanziario a vantaggio della piattaforma.

Un ulteriore tassello che conferma questa condizione di precarietà è rappresentato dallo *YouTube Shopping Affiliate Program*. Attraverso questo strumento, la piattaforma consente al *creator* di inserire tag di prodotti all'interno dei contenuti, trasformando il video in una vera e propria vetrina interattiva. Tuttavia, è proprio qui che la subalternità economica tocca i suoi picchi più estremi: i compensi maturati per l'attività di sponsorizzazione e vendita restano congelati per un periodo che varia dai 60 ai 120 giorni.

La criticità maggiore risiede nella gestione dei resi: se in questo lasso di tempo l'acquirente finale decide di restituire l'oggetto acquistato sul sito del rivenditore, la piattaforma procede allo storno retroattivo della commissione già maturata dal prestatore. Si assiste dunque a un paradosso: il *creator* ha già interamente eseguito la sua prestazione comunicativa e promozionale, ma la sua remunerazione viene annullata per un evento (il recesso del consumatore) che sfugge totalmente al suo controllo.

In questo modo, il lavoratore finisce per farsi carico del rischio d'impresa di un soggetto terzo, perdendo ogni garanzia sulla stabilità del proprio compenso e vedendo svuotato di significato il sinallagma contrattuale, in quanto la controprestazione non è più legata all'attività del prestatore, ma alla condotta di un terzo estraneo al rapporto¹²².

In questo sistema, inoltre si inserisce un potere sanzionatorio esercitato dalla piattaforma, poi automatizzato nelle *Advertiser-Friendly Content Guidelines*: il prestatore autocertifica il lavoro, ma l'ultima parola spetta al semaforo algoritmico (la c.d. "icona gialla"). Tale potere sanzionatorio non si limita a colpire condotte illecite, ma si estende alla conformità del linguaggio e dei temi trattati a un vero e proprio vocabolario etico-commerciale stabilito unilateralmente dalla piattaforma.

Queste *Guidelines* non sono una mera trasposizione di obblighi di legge, bensì un codice di condotta privato che ridefinisce concetti come violenza, linguaggio

¹²² Cfr. *YouTube Shopping affiliate program overview*, in *support.google.com*, dove si specifica che il pagamento avviene solo dopo che è trascorso il periodo utile per il reso: "*If an order is cancelled or returned for a refund, the commission will be reversed*". Sotto il profilo del diritto civile, tale clausola trasforma l'obbligazione di pagamento in un'obbligazione condizionata a un evento futuro e incerto (il mancato recesso), privando il prestatore della certezza del credito a fronte di una prestazione già interamente eseguita.

inappropriato o temi sensibili secondo standard di accettabilità dettati dal mercato pubblicitario¹²³. Il prestatore è dunque costretto a un costante sforzo di auto-censura preventiva, modellando la propria creatività e il proprio lessico su parametri semantici opachi e mutabili, pena la perdita totale della remunerazione, la quale comunque resta valida per la piattaforma.

Se l'icona gialla rappresenta una sanzione conservativa e di sfruttamento, in quanto la piattaforma si appropria comunque del valore generato dal *content creator* ma non è tenuta a versargli il pagamento, l'attivazione del cosiddetto semaforo rosso configura invece la sanzione espulsiva: in questo caso, la piattaforma non si limita a drenare il valore economico del contenuto, ma ne dispone la rimozione forzata o la completa esclusione dal circuito commerciale. Tale misura, spesso accompagnata dall'irrogazione di uno *strike* al canale, manifesta il potere disciplinare unilaterale della piattaforma che può culminare nella risoluzione del rapporto (il cd. *ban* permanente), privando il prestatore di ogni accesso al mercato e della propria identità professionale digitale¹²⁴.

¹²³ Cfr. *Advertiser-friendly content guidelines*, in [support.google.com](https://support.google.com/youtube/answer/9367292), sezione *Policy detail*. La natura eterodiretta della prestazione emerge dall'estrema granularità delle casistiche: la piattaforma non si limita a vietare la "violenza", ma distingue tra *Graphic violence* (esclusa), *Violence in a comedic context* (monetizzabile con limitazioni) e *Violence in a journalistic context* (ammessa solo se di interesse pubblico). Analogamente, per il *Linguaggio Inappropriato*, YouTube stabilisce soglie temporali precise: l'uso di volgarità nei primi 7 secondi del video o la loro presenza "frequente" nel resto dell'opera declassano automaticamente il contenuto al "semaforo giallo". Questa micro-regolamentazione del montaggio e del lessico, che arriva a censurare persino l'uso di "eufemismi" per temi sensibili, priva il *creator* di ogni reale autonomia editoriale, riducendo l'opera a un semilavorato industriale che deve incastrarsi in parametri tecnici rigidi e modificabili unilateralmente dalla piattaforma.

¹²⁴ Si vedano, a titolo esemplificativo, i provvedimenti di *permanent ban* (c.d. *deplatforming*) adottati da YouTube nei confronti di profili di alto profilo per violazioni reiterate delle proprie *Policy*: il caso di Alex Jones (2018), rimosso per la diffusione di discorsi d'odio (*hate speech*) e molestie; il caso di Andrew Tate (2022), il cui canale è stato terminato per violazione delle linee guida sui contenuti discriminatori; e, in ambito di tutela della proprietà intellettuale, il caso del canale per bambini Super Jojo (2021), rimosso a seguito di gravi e sistematiche violazioni del diritto d'autore (*copyright infringement*). Tali fattispecie evidenziano la natura contrattuale del rapporto tra piattaforma e *content creator*, dove la risoluzione unilaterale del servizio funge da sanzione per l'inosservanza degli standard di condotta imposti dal gestore del sito.

2.6. La mercificazione del tempo reale: Twitch, la gamification della prestazione il sistema delle donazioni compulsive

Se l'architettura di YouTube fonda il proprio potere di conformazione su un controllo di natura editoriale mediato dal "semaforo algoritmico", le piattaforme come Kick e Twitch¹²⁵ rappresentano l'ecosistema estremo *livestreaming* in cui la prestazione principale non si cristallizza più in un contenuto *on-demand*, ma coincide con l'esposizione in diretta della vita dello *streamer* per soddisfare il desiderio voyeuristico del pubblico in cambio di donazioni.

In questo contesto, la piattaforma non necessita di esercitare un controllo stringente o direttivo sulle modalità della prestazione, poiché l'intera architettura ha come fondamenta la dinamica della *gamification*.

Infatti tale struttura si pone, in un'ottica giuslavoristica, come l'antitesi stessa della regolamentazione: laddove la norma statale nella sua coattività imporrebbe limiti di durata e pause rigenerative, questo meccanismo opera come una "mano invisibile" che incoraggia il superamento dei limiti fisiologici (*live streaming* di lunga durata) del prestatore nascondendosi dietro sistemi di gioco.

Il controllo non è più un ordine gerarchico calato dall'alto, il quale anzi sarebbe controproduttivo per l'ecosistema della piattaforma stessa, ma viene delegato alla sollecitazione costante dei *viewers* e al desiderio di gratificazione istantanea, rendendo

¹²⁵ Lanciata nel 2011 come *spin-off* della piattaforma Justin.tv, Twitch si è rapidamente imposta come l'infrastruttura dominante nel mercato del *live-streaming*, portando nel 2014 all'acquisizione da parte di Amazon per 970 milioni di dollari. Oggi l'ecosistema ospita una media di quasi 3 milioni di spettatori in simultanea e genera un fatturato annuo stimato tra gli 1,5 e i 2 miliardi di dollari (soglia superata a partire dal 2020). L'aspetto dirimente ai fini della presente indagine è la composizione di tali ricavi: la stragrande maggioranza del fatturato aziendale (circa il 70%, pari a oltre 1,3 miliardi di dollari) non deriva dalle classiche inserzioni pubblicitarie, bensì dagli abbonamenti e dalle micro-transazioni degli utenti (cfr. dati *Fortune*). Tali stime confermano come la piattaforma fondi il proprio modello estrattivo non sulla mera vendita di spazi commerciali a terzi, ma sull'estrazione diretta di liquidità dal pubblico, delegando interamente al prestatore (lo *streamer*) l'onere e lo stress psicologico di sollecitare continuamente tali transazioni. La piattaforma è stata lanciata nel dicembre 2022 (con la società Kick Streaming Pty Ltd registrata nel novembre dello stesso anno) da Ed Craven e Bijan Tehrani, già fondatori del casinò crittografico *Stake.com*. In soli due anni, grazie a politiche di moderazione meno restrittive e al supporto di *streamer* di alto profilo, Kick ha raggiunto circa 50 milioni di utenti, ponendosi come il principale sfidante del modello di business di Twitch.

la tutela normativa non un diritto, ma un possibile ostacolo alla crescita della propria *community*.

La prova tangibile di questa deregolamentazione a favore di un sistema ludico risiede nella *Dashboard degli Obiettivi*¹²⁶. Qui, la carriera del lavoratore viene ingabbiata in una struttura gerarchica che trasforma la crescita professionale in un *videogame* a livelli, il quale a ogni step permette quote di remunerazione più vantaggiose per lo *streamer*.

Il primo livello consiste nel ricevere come ricompensa lo *status* di Affiliato, il cui accesso impone il raggiungimento di quattro traguardi simultanei entro una finestra mobile di soli 30 giorni (tra cui la media di 3 spettatori e un numero minimo di ore e giorni di trasmissione).

Superato il “primo livello”, il salto verso la qualifica di *Partner* estremizza ulteriormente il controllo quantitativo: il prestatore deve mantenere una media costante di 75 spettatori per almeno due mesi consecutivi. Questa struttura non si limita a monitorare i successi, ma sanziona attivamente l'inattività: se il *creator* non ottiene nuovi follower per un periodo di 180 giorni, i progressi accumulati vengono azzerati dal sistema (0/25), operando una vera e propria cancellazione della storicità lavorativa del soggetto in caso di pausa, costringendo così lo streamer a produrre contenuti in continuazione e assoggettato all'ansia di perdere in un istante tutto il lavoro precedentemente svolto.

L'apice di questa architettura estrattiva si manifesta nel cosiddetto Programma Plus. Se nel paragrafo 2.4 si è analizzata criticamente la giurisprudenza di merito a qualificare *l'influencer* come agente di commercio, censurandone l'analogia, l'analisi di questo programma rivela come sia l'infrastruttura stessa a imporre, nei fatti, una violenta torsione commerciale della prestazione.

¹²⁶ Il sistema di monitoraggio della *Dashboard* di Twitch impone scadenze rigide basate su finestre temporali di 30 giorni consecutivi. Nello specifico:

Percorso Affiliato: per ottenere l'idoneità alla monetizzazione, il prestatore deve soddisfare simultaneamente quattro obiettivi entro un mese: 1) raggiungere almeno 50 *follower*; 2) trasmettere per un totale di almeno 8 ore; 3) trasmettere in almeno 7 giorni differenti; 4) mantenere una media di almeno 3 spettatori simultanei.

Per accedere a quote di ripartizione dei ricavi più favorevoli (dal 60% fino al 70%), il prestatore deve infatti accumulare specifici "Punti Plus" per tre mesi consecutivi¹²⁷. Tale meccanismo induce una profonda mutazione della mansione: il *creator* viene trasformato in una vera e propria macchina di lucro della piattaforma.

Poiché il sistema attribuisce pesi differenti ai vari livelli di abbonamento, premiando con un punteggio sestuplo le transazioni di fascia alta rispetto a quelle base, il lavoratore è incentivato a praticare un costante *upselling* psicologico sulla propria *audience*.

Egli è spinto a pressare i propri spettatori verso gli acquisti più onerosi pur di accelerare il raggiungimento degli obiettivi mensili e non rischiare di perdere i privilegi faticosamente acquisiti. In questo senso, la figura dell'agente di commercio non emerge come la corretta categoria d'inquadramento ontologica del lavoratore, bensì come l'esito degradante di una pressione algoritmica che subordina il valore del contenuto creativo alla mera capacità di chiudere micro-contratti di compravendita per conto della piattaforma.

A ciò si somma l'opacità delle transazioni tramite valute corporative proprie (i *Bits*), che dissimulano la retribuzione sotto le spoglie della donazione ludica, instaurando dinamiche affini a quelle dell'azzardo e di un vero e proprio mecenatismo di massa¹²⁸. Questo sistema, tuttavia, non si limita a manipolare il prestatore d'opera,

¹²⁷Il Programma plus permette l'accesso alle quote dei ricavi netti superiori (Livello 1 al 60/40; Livello 2 al 70/30) è subordinato al raggiungimento di soglie minime di "Punti Plus" per tre mesi consecutivi. Il sistema opera una pesatura differenziata del valore del lavoro: un abbonamento di Livello 1 genera 1 punto, il Livello 2 genera 2 punti, mentre il Livello 3 genera 6 punti. Sono categoricamente esclusi dal conteggio gli abbonamenti "regalo" e i token "Prime Gaming". L'idoneità viene valutata mensilmente alle ore 23:59:59 UTC; il mancato raggiungimento della soglia (100 punti per il Livello 1, 300 per il Livello 2) anche per un solo mese nel trimestre di qualifica comporta l'azzeramento dei progressi e l'obbligo di ricominciare l'intero ciclo di tre mesi. Una volta ottenuta, la qualifica ha una durata di 12 mesi, ma ogni mese di conferma dei requisiti sposta in avanti la data di scadenza, creando un meccanismo di rincorsa perpetua che sanziona economicamente il diritto al riposo.

¹²⁸ Cfr. TWITCH INTERACTIVE INC., *Guide to Cheering with Bits*, in *Twitch Help Center*, disponibile all'indirizzo: (consultato il 23 marzo 2026). La documentazione tecnica della piattaforma disvela l'implementazione di una complessa architettura premiale, finalizzata a massimizzare l'estrazione di valore economico attraverso dinamiche di *gamification* competitiva tra i fruitori. Il sistema converte l'esborso monetario in un capitale simbolico e reputazionale all'interno della *community*, assegnando in via automatizzata distintivi gerarchici permanenti (*Chat Badges*) ed elaborando graduatorie di spesa pubbliche aggiornate in tempo reale (*Top Cheerer Leaderboards*), le quali innescano meccanismi di emulazione e rivalità per il primato visivo. L'apice di tale mercificazione si riscontra nella funzione algoritmica del c.d. *Pinned Cheer* (messaggio fissato), che subordina la persistenza del commento dell'utente in cima alla *chat* a un rigoroso tariffario temporale. L'algoritmo

ma estende la sua portata estrattiva al pubblico, innescando vere e proprie dinamiche di dipendenza patologica. I *bits*, abbinati a interfacce grafiche che richiamano esplicitamente i suoni, i colori e le animazioni luminose delle *slot machine*, operano una pericolosa dissociazione cognitiva dal valore reale del denaro speso e dal trascorrere del tempo.

Il *viewer* viene spinto alla donazione compulsiva per appagare un indotto bisogno di riconoscimento parasociale: la scalata alle classifiche automatizzate dei *top donator* o la semplice gratificazione di sentire il proprio nome pronunciato in diretta dal proprio "idolo" innescano picchi dopaminergici. Il donatore paga per emergere dall'anonimato della massa, comprando l'illusione di un rapporto esclusivo. In questo schema di condizionamento operante, lo *streamer* viene di fatto ridotto a una vera e propria "slot-machine umana": ogni micro-transazione innesca un meccanismo di reazione performativa obbligata da parte del prestatore come un ringraziamento esasperato, un effetto sonoro che funge da "vincita" emotiva e spettacolare per lo spettatore, incentivandolo a reiterare la giocata¹²⁹.

In questo ecosistema predatorio, il compenso si lega a filo doppio alla spettacolarizzazione del rischio: per stimolare queste donazioni da parte di un pubblico assuefatto, il *creator* è portato a ideare sfide estreme o maratone fisicamente logoranti (le c.d. *subathon*¹³⁰), barattando la propria incolumità psicofisica con la gratificazione economica istantanea.

applica un preciso *scaling* matematico: la visibilità è garantita per 60 secondi a fronte di una donazione minima (1-199 *Bits*), incrementandosi progressivamente fino a raggiungere i 120 minuti per gli esborsi eccedenti la soglia dei 10.000 *Bits*. Tale architettura certifica come la piattaforma non si limiti a intermediare una mera liberalità tra pubblico e *creator*, ma attui una vera e propria vendita automatizzata di "spazio e tempo di visibilità", sfruttando la prestazione in diretta del lavoratore come mero catalizzatore biologico per innescare le micro-transazioni compulsive del pubblico.

¹²⁹ Le derive patologiche di questo ecosistema sono state oggetto di diverse inchieste giornalistiche in Italia (si veda, ad esempio, la casistica documentata da Gaston Zama per la trasmissione televisiva *Le Iene*), le quali hanno portato alla luce drammatici episodi di indebitamento e rovina finanziaria di utenti affetti da "ludopatia digitale". La piattaforma massimizza i propri ricavi ingegnerizzando il legame parasociale tra pubblico e *streamer*, trasformando il bisogno umano di interazione e appartenenza a una *community* in un ciclo di micro-transazioni compulsive, governate da leve psicologiche mutate dall'industria del *gambling*. Ad esempio vengono documentati casi in cui gli spettatori arrivano a spendere migliaia di euro in donazioni.

¹³⁰ Sulla fenomenologia delle *Subscriber Marathon* (comunemente note come *subathon*), intese come format estremi di *livestreaming* in cui la durata della prestazione è governata da un timer incrementale attivato dalle micro-transazioni del pubblico, si veda l'approfondita analisi di V. MARINO,

In questa architettura della sollecitazione, lo strumento della *subathon* agisce in sinergia con funzioni infrastrutturali ancora più predatorie, quali l'hype train (letteralmente "treno dell'entusiasmo"). Quest'ultimo si configura come un evento algoritmico a tempo che, scatenato da un picco improvviso di donazioni, impone al *creator* e alla sua *community* una "corsa all'oro" collettiva: un conto alla rovescia ossessivo che costringe il prestatore a una performance frenetica per non interrompere il flusso dopaminergico della scalata ai livelli di contribuzione.

Le tipologie estreme di *live-streaming* appena descritte configurano un paradosso negoziale: il lavoratore, pur essendo formalmente autonomo, nel subconscio subisce una coercizione che lo induce ad allestire vere e proprie "performance di resistenza fisica", equiparabili a forme di autosfruttamento estremo volte a massimizzare la rendita della piattaforma, la quale incamera quote costanti su ogni secondo di "estensione" della diretta acquistata dall'utenza.

Di conseguenza viene così svelata l'ipocrisia del modello d'impresa: l'algoritmo incentiva tacitamente condotte al limite (si pensi ai collassi per deprivazione di sonno o ai pericoli insiti nei format *IRL*), ma quando la spinta all'eccesso sfocia nel crollo clinico noto come *creator burnout* (di cui si tratterà nel paragrafo successivo), in tragedie o in violazioni normative, l'azienda si avvale delle proprie *Community Guidelines* per scaricare ogni responsabilità e rischio sul singolo prestatore tramite lo strumento sanzionatorio del *ban* immediato dopo averlo deumanizzato.

Sei vecchio. I mondi digitali della Generazione Z, Nottetempo, Milano, 2023, pp. 130-135. L'autore evidenzia come tali pratiche rappresentino l'apice della "vetrinizzazione" biotica, dove il prestatore d'opera, spinto da un sistema di incentivi algoritmici che premia la permanenza costante in video, giunge a monetizzare i propri cicli circadiani, trasmettendo ininterrottamente per giorni o settimane momenti di sonno, alimentazione e igiene personale. In tale contesto, il tempo di vita viene interamente riassorbito nel tempo di lavoro, eliminando ogni "cono d'ombra" o spazio di disconnessione.

2.7 L'insostenibilità della performance: Vtuber l'Intelligenza Artificiale e il Creator Burnout

Se il *creator burnout* e il collasso psicofisico del prestatore rappresentano le conseguenze estreme di questa tipologia di lavoro, l'evoluzione tecnologica dimostra come l'ecosistema digitale abbia già individuato la soluzione definitiva a questi problemi che colpiscono il “capitale umano”.

All'interno di infrastrutture concepite per monetizzare l'attenzione continua del mutevole flusso di spettatori, il corpo biologico del lavoratore, con il suo ineludibile bisogno di sonno, le sue fragilità emotive e la sua necessità di riposo, rappresenta, di fatto, un'inaccettabile inefficienza per le nuove catene di montaggio digitali.

È proprio per aggirare questi limiti fisiologici che l'ecosistema sta progressivamente incentivando e normalizzando una nuova forma di competizione perfetta e disumana: l'intelligenza artificiale generativa e i *virtual influencer/v-tuber*.

Con questi ultimi si definiscono i *content creator* che, avvalendosi di tecnologie di *motion capture* (tracciamento dei movimenti) e di *software* di animazione in tempo reale, scelgono di non mostrare il proprio volto biologico, celando la propria prestazione lavorativa dietro un *avatar* digitale, solitamente bi- o tridimensionale.

Il *v-tubing* tradizionale, tuttavia, prevede ancora un fattore umano che fornisce la voce e le reazioni, mentre l'obliterazione del lavoratore biologico si realizza con le IA generative.

Se nel paragrafo 2.1 è stata introdotta la tensione del prestatore verso una "perfezione di plastica", queste entità sintetiche rappresentano l'esito definitivo di tale deriva (le dinamiche di sfruttamento dell'identità e del corpo digitale, peculiari del *V-tubing* tradizionale verranno trattate nel paragrafo 2.8).

Figure come "Aitana Lopez"¹³¹ su Instagram o gli *avatar* governati da un'IA nel panorama del *livestreaming* (si pensi al caso "Neuro-sama" su Twitch¹³²) non si limitano a eliminare le inefficienze biologiche, ma incarnano ab origine un ideale estetico irraggiungibile e perfetto per gli spettatori, oltre che un'efficienza produttiva superiore per le aziende.

Dati di settore evidenziano infatti come i *virtual influencer* siano in grado di generare tassi di coinvolgimento (*engagement rate*) fino a tre volte superiori rispetto alle controparti umane, ottimizzando i flussi di interazione secondo le fluttuazioni dell'attenzione del pubblico¹³³.

Questa superiore efficacia dei *virtual influencer* riflette la transizione del mercato dalla semplice "brand awareness" (la ricerca della notorietà e della fama del marchio) al cosiddetto *performance marketing*. In questo nuovo paradigma, l'obiettivo non è più solo "farsi vedere", ma ottenere una conversione diretta, ovvero spingere l'utente a compiere un'azione immediata e misurabile, come l'acquisto di un prodotto o di valuta virtuale (*i bits*).

Il valore del *creator* viene così misurato esclusivamente in termini di ROI (*Return on Investment*): l'azienda valuta se il profitto generato è superiore al costo della collaborazione.

¹³¹ Sulle derive commerciali dell'IA e la creazione di entità sintetiche a scopo di lucro, si veda il caso emblematico di Aitana López, *avatar* iperrealistico generato dall'agenzia di comunicazione spagnola *The Clueless*. Il caso evidenzia le nuove frontiere del "dumping tecnologico": l'agenzia detiene i diritti su un *influencer* capace di attrarre ingenti investimenti pubblicitari, azzerando totalmente i costi di gestione e il rischio d'impresa legati al fattore umano. Cfr. *Aitana Lopez, la modella (che non esiste) inventata dall'intelligenza artificiale che fattura 10 mila euro al mese*, in *Corriere della Sera*, 29 novembre 2023.

¹³² Sull'efficienza dell'IA nella saturazione delle metriche di profitto, si veda il caso di "Neuro-sama", entità sintetica governata da un modello linguistico di grandi dimensioni (*LLM*) integrato a sistemi di *text-to-speech* e *gameplay* autonomo. Nel gennaio 2026, l'IA ha dimostrato una capacità di resistenza ai picchi di lavoro inarrivabile per la fisiologia umana, gestendo in totale autonomia il meccanismo dell'Hype Train (evento di donazione compulsiva a tempo) fino al raggiungimento del livello record 126. Tale prestazione ha generato oltre 1,1 milioni di *Bits* (valuta virtuale) e centinaia di migliaia di abbonamenti in un singolo evento, proiettando il canale ai vertici assoluti della piattaforma per redditività e numero di *sub*. Cfr. E. H. SCHWARTZ, *Twitch's most subscribed streamer is not human*, in *TechRadar*, 7 gennaio 2026; *Ha oltre 300 mila abbonati, sta in diretta ininterrottamente ma non esiste: la storia della regina di Twitch, Neuro-sama*, nel *Fatto Quotidiano*, 7 gennaio 2026.

¹³³ Cfr. *Hot Influencer Marketing Trends for 2024*, in *HypeAuditor.com*. Il report evidenzia come la spesa globale nel settore sia destinata a raggiungere i 19,8 miliardi di dollari, con una netta preferenza dei *brand* per strumenti di *AI-bolstered content creation* che assicurino tassi di conversione costanti. La validità di tale tendenza è confermata dalla capacità delle entità sintetiche di saturare le metriche di profitto (si richiamano, a titolo esemplificativo, gli oltre 1,1 milioni di *Bits* generati in un singolo evento dall'IA citata in precedenza), garantendo un coinvolgimento triplo rispetto alla media dei lavoratori biologici. Cfr. anche nota 49 sul caso "Neuro-Sama".

In questa logica di pura capitalizzazione, l'Intelligenza Artificiale si impone come lo strumento ideale: un terminale di vendita instancabile che può sollecitare l'acquisto ininterrottamente, ottimizzando ogni interazione per massimizzare il guadagno.

Per il *creator* in carne ed ossa, la competizione con queste macchine instancabili si traduce in una condanna all'autosfruttamento estremo. È in questa asimmetria competitiva strutturale, in cui si pretende che il lavoratore biologico operi con le metriche di un *software*, che si aggrava la genesi del cosiddetto creator burnout¹³⁴.

Non ci si trova di fronte a un mero stress temporaneo, bensì a una patologia professionale sistemica, scaturita dalla consapevolezza di essere prigionieri di un algoritmo che sanziona ogni istante di disconnessione.

A questo logoramento da prestazione quantitativa si somma, inoltre, un gravoso carico emotivo: l'esposizione costante all'aggressività del pubblico.

Poiché la piattaforma è programmata per massimizzare l'interazione (indipendentemente dalla sua natura), essa finisce per monetizzare anche la polarizzazione, lasciando il lavoratore da solo a fronteggiare vere e proprie ondate di violenza verbale digitale (le c.d. *shitstorm*). È proprio dall'azione combinata di questa pressione performativa inumana e della tossicità dell'ambiente di lavoro virtuale che il crollo psicofisico diviene inevitabile.

Di fronte a questa deriva, l'ordinamento giuslavoristico italiano possiede una norma che funge da clausola di chiusura capace di intercettare anche tali nuove nocività digitali: l'articolo 2087 del Codice civile.

¹³⁴ Sotto il profilo clinico-diagnostico, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha inserito la sindrome del *burnout* nell'Undicesima revisione della Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD-11, 2019), qualificandola come un "fenomeno occupazionale" derivante da stress cronico non gestito con successo. Nelle dinamiche di piattaforma e nel lavoro da remoto, tale patologia assume i connotati del tecnostress e del burnout digitale, innescati dal sovraccarico informativo (*information overload*) e dalla reperibilità ininterrotta.

La gravità del fenomeno è certificata dai dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA), la quale, nell'indagine *OSH Pulse 2022*, ha rilevato che il 45% dei lavoratori europei dichiara di essere esposto a fattori di rischio per la propria salute mentale, e ben il 27% riferisce di soffrire di stress, ansia o depressione causati o aggravati dalle modalità di lavoro. A fronte di queste evidenze, istituzioni nazionali come l'INAIL stanno sviluppando nuovi strumenti di valutazione per misurare l'impatto specifico del tecnostress, confermando la necessità di regolamentare il diritto alla disconnessione per prevenire l'isolamento sociale e il collasso cognitivo. Per una rassegna completa delle evidenze scientifiche e delle strategie preventive aziendali, cfr. C. CIACIA, *Burnout e stress digitale: i rischi da non sottovalutare e come prevenirli*, in *AgendaDigitale.eu*, 8 luglio 2025.

Tale norma impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la "personalità morale" del prestatore di lavoro. Sebbene pensata per la fabbrica fordista, la giurisprudenza di legittimità ha esteso la portata dell'art. 2087 c.c. per contrastare i rischi psicosociali, quali il *burnout* da tecno-stress o lo *straining* ¹³⁵.

Invocare tale tutela anche nella *creator economy* significherebbe imporre alle piattaforme un obbligo di "garanti della sicurezza algoritmica": sarebbero titolari del dovere giuridico di ricalibrare i propri codici per garantire il diritto alla disconnessione, evitare climi tossici e disinnescare quelle metriche gamificate che istigano il lavoratore al sacrificio della propria salute mentale pur di non soccombere alla competizione con l'infallibilità sintetica.

¹³⁵ Sulla portata precettiva dell'art. 2087 c.c. quale "norma di chiusura" del sistema antinfortunistico, si veda Cass. civ., sez. lav., 19 febbraio 2016, n. 3291. La Suprema Corte chiarisce che il rilievo costituzionale del diritto alla salute (ex art. 32 Cost.) e i principi di correttezza e buona fede impongono un'interpretazione estensiva del precetto, che include l'obbligo di adottare ogni misura "atipica" necessaria a tutelare l'integrità psicofisica del prestatore. In tale alveo, i giudici di legittimità hanno sdoganato la figura dello *straining*, definendolo come una situazione di "stress forzato" derivante da condotte ostili che, pur prive della frequenza tipica del *mobbing*, producono effetti negativi duraturi e pongono il lavoratore in una "posizione di costante inferiorità percepita come permanente".

Fondamentale è il passaggio in cui la Corte riconosce la responsabilità datoriale anche per la mera costrizione del prestatore a operare in un ambiente disagiata per "incuria e disinteresse nei confronti del benessere lavorativo". Tale principio appare dirimente per la *Creator Economy*, dove la responsabilità della piattaforma discende dall'aver scientemente progettato un'architettura digitale stressogena che ignora i principi ergonomici e la personalità morale del lavoratore.

2.8. La patrimonializzazione dell'Io: il caso Khaby Lame e la minaccia dei Deepfake

In diretta continuità con le logiche di estrazione algoritmica, il fenomeno del v-Tubing (*virtual youTuber*) si pone come una figura ibrida che apre la strada a una pericolosa patrimonializzazione dell'identità digitale.

Se da un lato l'adozione di un *avatar* funge da "armatura" per tutelare la privacy o slegare la prestazione dalle vulnerabilità del corpo biologico, dall'altro lato innesca un meccanismo di alienazione contrattuale estrema. Poiché i diritti di proprietà intellettuale sull'interfaccia grafica rimangono spesso in capo ad agenzie specializzate, si pensi ai modelli contrattuali di colossi dell'intrattenimento come Hololive o Nijisanji¹³⁶, il lavoratore umano diviene una componente *hardware* totalmente interscambiabile.

Tale asimmetria è peraltro esasperata dalla matrice geografica e culturale di queste corporazioni: nel modello lavorativo giapponese, il contratto è strutturalmente sbilanciato a favore della fedeltà aziendale rispetto alla libertà del singolo prestatore, legando indissolubilmente la persona fisica all'*asset* di proprietà dell'impresa.

In questo schema, l'azienda può procedere alla sostituzione del prestatore (la *soul*) mantenendo invariata la mascotte aziendale (la *skin*), azzerando di fatto il potere contrattuale del singolo e condannandolo a una vera e propria "morte digitale" in caso di recesso o licenziamento.

¹³⁶ Sotto il profilo tecnico-contrattuale, il rapporto tra le agenzie (quali *AnyColor/Nijisanji* o *Cover Corp/Hololive*) e i talenti è spesso formalizzato attraverso lo schema del *Gyomu Itaku* (contratto di incarico professionale nel diritto giapponese), volto a eludere le tutele della subordinazione. Tali contratti presentano però indici di eterodirezione marcati: l'obbligo di esclusività totale, la gestione unilaterale della visibilità e clausole di non concorrenza che vietano la c.d. "reincarnazione" (l'attività di streaming sotto altre spoglie digitali) per periodi da 6 mesi a 2 anni. La proprietà esclusiva dell'IP sull'avatar in capo all'agenzia configura un'ipotesi di dipendenza economica estrema (c.d. *lock-in effect*), in cui la sostituzione del prestatore umano, sebbene teoricamente possibile, si scontra con la natura *intuitu personae* del rapporto percepito dall'audience, generando una patologica commistione tra l'identità del lavoratore e la proprietà aziendale.

Sebbene teoricamente fungibile, la prestazione è però caratterizzata da un paradosso: la fusione simbiotica tra l'attore e l'asset aziendale rende il lavoratore un "custode" di un'identità che non gli appartiene, ma da cui dipende la sua intera sopravvivenza.

La risoluzione del rapporto, spesso legata a clausole di riservatezza (NDA) estremamente rigide, come dimostrato dai recenti casi di *Yozora Mel* o *Selen Tatsuki*¹³⁷, comporta non solo la perdita dell'impiego, ma l'annichilimento dell'intera presenza digitale accumulata.

Se il modello del *v-Tubing* svela il rischio di una scissione tra l'attore e l'avatar, il caso di Khaby Lama, famosissimo tiktokker con oltre 160 milioni di *followers*, rappresenta il paradosso opposto: l'alienazione del gigante attraverso la trasformazione del corpo in un "logo vivente".

Lama incarna il passaggio definitivo dal prestatore d'opera inteso come persona al lavoratore come *franchise*.

La sua gestualità universale e il suo silenzio strategico, elementi che ne hanno decretato il successo globale, lo hanno reso l'ingranaggio perfetto per l'algoritmo, ma lo hanno anche intrappolato in una maschera fisica che egli non può più dismettere senza distruggere il valore economico della sua prestazione.

In questo scenario, il lavoratore non possiede più la propria immagine, ma ne diviene il riflesso biologico per conto del mercato.

Questa metamorfosi del lavoratore in un puro *asset* finanziario e replicabile ha trovato la sua consacrazione nel gennaio 2026, quando la società Step Distinctive Limited legata alla gestione del brand di Khaby Lama è stata acquisita in una maxioperazione valutata 975 milioni di dollari dalla "Rich Sparkle holding".

L'elemento su cui porre l'attenzione, sotto il profilo giuslavoristico, non risiede nelle cifre, ma nell'oggetto dell'accordo: l'autorizzazione all'utilizzo dei dati biometrici

¹³⁷ Il caso di Yozora Mel (*Cover Corp./Hololive*, gennaio 2024) ha riguardato una risoluzione contrattuale dovuta alla violazione, per ammissione della stessa prestatrice, di clausole di riservatezza aziendale (NDA). Nonostante la gravità formale, l'agenzia ha optato per una gestione "amichevole": ha consentito alla lavoratrice un commiato pubblico e ha mantenuto accessibile parte del suo archivio digitale (come i brani musicali originali), limitando il danno reputazionale. Al contrario, il caso di Selen Tatsuki (*AnyColor/Nijisanji*, febbraio 2024) è sfociato in un licenziamento altamente conflittuale. A fronte delle pubbliche denunce della lavoratrice circa un ambiente di lavoro tossico, *mobbing* interno e gravi ricadute sulla propria salute mentale, l'azienda ha reagito pubblicando un documento di tre pagine contenente un dettagliato *dossier* sulle infrazioni della prestatrice, procedendo contestualmente alla cancellazione immediata e totale di ogni suo canale e contenuto digitale.

e comportamentali del *creator* per la creazione di un "gemello digitale" (*digital twin*) alimentato dall'intelligenza artificiale senza un termine temporale di utilizzo.

Il lavoratore cede così il monopolio della propria presenza: l'identità umana diventa una vera e propria infrastruttura delegata a terzi, capace di generare profitti, contenuti multilingua e *livestreaming* ininterrottamente, svincolata dai limiti fisiologici e creativi del prestatore biologico originario e potenzialmente infinita.

Sotto il profilo strettamente civilistico, una simile abdicazione solleva profondi dubbi di legittimità. L'ordinamento italiano, infatti, ripudia i vincoli obbligatori perpetui. Inoltre, la cessione illimitata e definitiva dei propri dati biometrici e comportamentali (voce, movenze, volto) si scontra con il limite invalicabile dell'art. 5 c.c. (Atti di disposizione del proprio corpo¹³⁸).

Riletta attraverso le lenti del costituzionalismo digitale, tale norma non tutela più soltanto l'integrità del corpo fisico, ma si estende al "corpo elettronico" e all'identità digitale (ex art. 2 Cost.). Un consenso che comporti una diminuzione permanente o un'espropriazione definitiva della propria proiezione identitaria si porrebbe in insanabile contrasto con l'ordine pubblico e il buon costume, esponendo le clausole di cessione perpetua del *digital twin* a profili di nullità.

Tale scenario potrebbe porre in crisi il principio di personalità della prestazione, cardine del nostro ordinamento sancito dall'art. 2232 c.c., secondo cui il prestatore deve eseguire personalmente l'incarico assunto.

Il fondamento di tale norma risiede proprio nell'*intuitu personae*, ovvero nell'affidamento dell'incarico in virtù delle esclusive e insostituibili qualità intellettuali e creative del lavoratore.

Come costantemente ribadito dalla giurisprudenza di legittimità, l'apporto di terzi o di strumenti tecnologici avanzati è lecito (ai sensi del comma 2 dell'art. 2232

¹³⁸ I richiamo all'art. 5 c.c. in questa sede non è meramente analogico, ma poggia sulla progressiva "materializzazione dell'identità digitale" operata dal legislatore e analizzata dalla dottrina più recente. Come evidenziato in sede penalistica, l'identità non è più una proiezione immateriale, ma viene tradotta in entità definite, i dati biometrici e comportamentali, che costituiscono la sostanza del soggetto nel mondo *onlife*. In tale prospettiva, la distinzione tra "furto" (apprensione illecita) e "indebito utilizzo" (uso non autorizzato di dati inizialmente ottenuti con consenso) assume un rilievo centrale: l'offensività risiede nel tradimento del vincolo di finalità del consenso originario.

Se l'identità è materializzata, la sua cessione perpetua o l'uso abusivo del "gemello digitale" configurano una lesione della dignità e della libertà di autodeterminazione del prestatore che l'ordinamento tutela, a chiusura del sistema, tramite l'indisponibilità dei diritti della personalità ex artt. 2 Cost. e 5 c.c. Per la ricostruzione dogmatica della materializzazione dei dati identitari e della fattispecie di utilizzo abusivo, si veda G. Malgieri, La nuova fattispecie di "indebito utilizzo d'identità digitale". *Un problema interpretativo*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2/2015, pp. 143 ss.

c.c.) esclusivamente qualora essi operino come mero strumento ausiliario del prestatore d'opera, il quale deve mantenere in via esclusiva la direzione, il coordinamento e la paternità dell'intero¹³⁹.

Nel momento in cui l'Intelligenza Artificiale cessasse di operare come mero strumento ausiliario, sottoposto alla direzione e al vaglio critico del professionista, per sostituirsi integralmente alla sua identità, si consumerebbe una violazione radicale del rapporto fiduciario.

La prestazione verrebbe così svuotata del suo sostrato umano: tenderebbe a recidersi il legame di imputabilità tra l'autore e l'opera, trasformando potenzialmente una prestazione d'opera intellettuale in un mero prodotto automatizzato di cui il prestatore rischierebbe di perdere la paternità morale e giuridica.

Questa deriva raggiungerebbe la sua frontiera più estrema e non consensuale con l'impiego dei *deepfake*.

Se nel caso di *Lame* si è assistito a una cessione patrimoniale, per il *creator* tradizionale la minaccia si configurerebbe come un'espropriazione: la capacità dell'IA di simulare volti e timbri vocali permetterebbe a soggetti terzi di generare lavoro senza il lavoratore.

Tale pratica potrebbe integrare una vera e propria aggressione ai diritti della personalità (con particolare riferimento alla tutela dell'immagine ex art. 10 c.c.) e alla normativa europea sulla protezione dei dati biometrici.

Se il sistema di riconoscimento biometrico, già analizzato come strumento di controllo gerarchico nel settore dei *riders*, venisse rivoltato contro il *creator* per clonarlo, l'identità digitale smetterebbe di essere un diritto inalienabile della persona per diventare un *asset* che la piattaforma potrebbe duplicare e sfruttare indefinitamente.

Si profilerebbe così il rischio di un "caporalato algoritmico", in cui il clone digitale potrebbe continuare a produrre profitto anche contro la volontà o oltre la vita biologica del prestatore originario.

¹³⁹ Sull'inderogabilità del principio di personalità della prestazione, la giurisprudenza di legittimità chiarisce che l'apporto di strumenti tecnologici o ausiliari è lecito ex art. 2232, comma 2, c.c. esclusivamente qualora la loro attività rimanga "giuridicamente assorbita" da quella del prestatore d'opera, il quale deve mantenere in via esclusiva la direzione, il coordinamento e la responsabilità dell'intero processo. L'orientamento, tracciato da Cass. Civ., Sez. II, 30 gennaio 2006, n. 1847, è stato recentemente riaffermato in modo pacifico da Cass. Civ., Sez. II, 9 settembre 2021, n. 24374. Una delega totale all'*asset* aziendale (il clone digitale) impedirebbe tale assorbimento, svuotando il rapporto fiduciario e recidendo l'imputabilità giuridica dell'opera in capo al prestatore umano.

2.9. Verso lo "Statuto del Lavoro 2.0": Costituzionalismo Digitale e la tutela rafforzata dei minori

Il culmine della crisi portato dalla digitalizzazione si manifesta con drammatica evidenza nel fenomeno dei *baby influencer*. In questo ambito, la "società della vetrinizzazione" raggiunge il suo apice patologico: anche l'identità digitale dei soggetti più fragili diventa un prodotto integralmente sussunto da un'architettura che ne monetizza e fagocita i ritmi biologici e l'immagine¹⁴⁰.

Ci si trova così dinanzi a prestatori d'opera privi della capacità di agire, la cui esistenza è gestita dalla potestà genitoriale attraverso lo *sharenting*, neologismo che definisce la pratica di costruire l'identità digitale dei figli senza il loro consenso, per scopi di connettività e profitto¹⁴¹.

Tale sovraesposizione è alimentata da un "falso senso di intimità" indotto dal computer, che porta i genitori a sottovalutare sistematicamente i rischi di un'identità online imposta che funge da "marchio digitale" permanente.

L'indagine giuslavoristica non può fermarsi alla dimensione domestica. Il successo di questi canali deriva da una precisa ingegneria algoritmica che premia contenuti emotivi estremi (capricci, intimità familiare), trasformando il minore in un *asset* finanziario capace di generare introiti fino a 60.000 euro mensili.

Si delinea, invero, una forma di subordinazione infrastrutturale: la piattaforma non è un ospite neutrale, ma il reale motore dell'estrazione di valore, incentivando la

¹⁴⁰ Sulla progressiva erosione dei confini tra vita privata e attività lavorativa nell'ecosistema digitale, si veda A. ROTA, M. VITALETTI, *La legge francese sugli influencer. Quale spazio per il diritto del lavoro?* in *Labour & Law Issues*, vol. 9, n. 2, 2023, pp. 38-40. Le Autrici evidenziano come la "vetrinizzazione" non sia solo un fenomeno sociale, ma un modello economico dove l'assenza di una separazione spaziale e temporale tipica del lavoro tradizionale rende la prestazione del minore "invisibile" e sussunta permanentemente nella dimensione domestica, ostacolando l'applicazione delle tutele standard.

¹⁴¹ Il termine *sharenting* riflette una criticità giusprivatistica e lavoristica di rilievo: il minore subisce una proiezione identitaria eterodiretta dai genitori che condiziona il suo futuro professionale e relazionale. Cfr. M. MARTORANA, "*Sharenting: quando i genitori trasformano senza consenso i figli in influencer*", in *Altalex*, 23 gennaio 2026. Gli autori avvertono che il "tatuaggio digitale" derivante dalla sovraesposizione precoce (l'81% dei minori ha una presenza online prima dei due anni) priva il soggetto del diritto a un'identità "pulita", cristallizzando in rete momenti di vulnerabilità che possono essere oggetto di scherno o discriminazione futura.

prestazione tramite programmi di monetizzazione (analizzati in precedenza) che rendono la vita del minore un prodotto redditizio¹⁴².

Si configura una sofisticata interposizione fittizia di manodopera dove il genitore-manager funge da schermo legale, mentre la prestazione materiale è eseguita dal bambino. Tale dinamica innesca un insanabile conflitto di interessi che travalica l'art. 320 c.c., portando a drammatiche fratture del legame familiare. Casi limite come quelli di Shari Franke o Cam Barrett dimostrano come il "business delle famiglie" possa distruggere il patto educativo, spingendo i figli, una volta adulti, verso il *no-contact* per riappropriarsi di un'identità espropriata¹⁴³.

Il rischio è oggi esasperato dall'intelligenza artificiale generativa: lo scandalo Grok (gennaio 2026) ha rivelato come le foto "innocenti" caricate dai genitori possano essere prelevate e manipolate per creare materiale pedopornografico sintetico, abbassando drasticamente le barriere all'abuso¹⁴⁴.

A fronte di ciò, l'Italia risponde con il *Codice di condotta* AGCOM (Delibera n. 197/25/CONS) e il provvedimento del Garante del 13 novembre 2024, che impone il consenso di entrambi i genitori per gli under 14. Tuttavia, permane uno "scivolamento" del diritto del lavoro nel diritto dei consumi: l'ordinamento protegge il bambino come "immagine" da non turbare, ma lo ignora come lavoratore da tutelare¹⁴⁵.

¹⁴² Per un'analisi dettagliata della "subordinazione infrastrutturale" e della dipendenza dei *content creator* dagli algoritmi, v. A. ROTA, M. VITALETTI, *op. cit.*, pp. 44-46. Il potere datoriale viene qui esercitato in modo impersonale dalla piattaforma tramite i *Terms of Service* (ToS), che agiscono come una legge privata in grado di determinare ritmi di lavoro e visibilità dei contenuti. In questo contesto, il minore non è solo un soggetto vulnerabile, ma un ingranaggio di un sistema di produzione del valore che premia la sovraesposizione per massimizzare l'*engagement* pubblicitario.

¹⁴³ Le vicende di Shari Franke (figlia dell'influencer Ruby Franke, condannata per gravi abusi sui figli) e di Cam Barrett rappresentano il punto di rottura del modello dei "canali familiari". Queste testimonianze rivelano come la mercificazione dell'infanzia trasformi il rapporto affettivo in un rapporto di sfruttamento: il genitore cessa di essere garante dei diritti del minore per diventare il suo "agente commerciale". Il fenomeno del *no-contact* (l'interruzione radicale dei rapporti una volta raggiunta la maggiore età) emerge come l'unico strumento di difesa per riappropriarsi di una personalità giuridica e morale che è stata sistematicamente alienata per finalità di lucro.

¹⁴⁴ Sulla pericolosa sinergia tra *sharenting* e intelligenza artificiale, si veda l'inchiesta sullo scandalo Grok (gennaio 2026) citata in MARTORANA, NUTINI, *op. cit.*, par. 3. L'IA generativa è in grado di estrapolare tratti somatici da foto familiari "innocenti" per produrre *deepfake* pedopornografici. Questo rischio trasforma la scelta dei genitori di monetizzare l'immagine del figlio in una potenziale violazione del diritto all'incolumità e alla dignità, rendendo l'esposizione online un rischio fisico oltre che morale.

¹⁴⁵ Cfr. AGCOM, Allegato B alla Delibera n. 197/25/CONS, *Codice di condotta per gli influencer*, art. 3.1 e 3.3. Sebbene il Codice introduca il divieto di arrecare pregiudizio al decoro e regoli l'uso dei filtri, la critica dottrinale sottolinea come l'approccio resti ancorato alla disciplina del commercio e delle telecomunicazioni (TUSMA). Manca una visione che inquadri il minore come

Un termine di paragone è offerto dall'ordinamento francese. Con la Loi n. 2020-1266, la Francia ha introdotto obblighi di notifica preventiva al superamento di soglie di reddito e il deposito obbligatorio dei proventi presso la *Caisse des Dépôts et Consignations* fino alla maggiore età¹⁴⁶.

Tuttavia, la dottrina giuslavoristica critica aspramente questo impianto: concentrandosi sulla dimensione patrimoniale, il legislatore francese omette di affrontare i rischi psicosociali, delegando la protezione contro lo stress e il *burnout* (art. 2087 c.c.) alle mere "carte di condotta" unilaterali delle piattaforme¹⁴⁷.

Proprio per non relegare la tutela dell'integrità psicofisica e morale del prestatore a concessioni volontarie e unilaterali della piattaforma, questa emergenza dimostra che la protezione del *creator* non può più essere affidata unicamente alle vecchie categorie e norme di tutela classiche.

Di conseguenza, la risposta alle inedite forme di espropriazione identitaria e sfruttamento lavorativo algocratico esige l'applicazione del costituzionalismo digitale.

Dare dignità e protezione costituzionale alle prestazioni lavorative 2.0 dei *content creator* e *influencer*, permetterebbe di confinare l'egemonia e l'imprevedibilità dei *Terms of Service* e degli algoritmi sul web.

Come già introdotto nel capitolo precedente in merito alla figura dei *rider*, si può disinnescare questo sistema opprimente riprendendo la prospettiva di Alain Supiot. Infatti se l'ordinamento approvasse un nuovo "Statuto professionale della persona" che segua il lavoratore nello spazio *onlife*, anche queste nuove figure ibride riuscirebbero a trovare tutela.

lavoratore, lasciando scoperte le tutele su orari, riposi e sicurezza psicofisica previste dalla normativa sul lavoro minorile (L. 977/1967).

¹⁴⁶ *Loi n. 2020-1266* francese rappresenta un tentativo pionieristico di regolamentazione. Oltre agli obblighi di notifica alle prefetture, la legge impone che i proventi derivanti dall'attività dei "kid influencer", qualora superino determinate soglie di reddito o durata, siano versati in un conto vincolato presso la *Caisse des Dépôts et Consignations*. Questo meccanismo mira a sottrarre il patrimonio alla disponibilità immediata (e spesso impropria) dei genitori. Per un'analisi critica del sistema francese, v. A. ROTA, M. VITALETTI, *op. cit.*, pp. 51-53.

¹⁴⁷ La critica giuslavoristica mossa da A. ROTA, M. VITALETTI, *op. cit.*, pp. 52 e 55, evidenzia come la protezione francese sia parzialmente deludente poiché focalizzata prevalentemente sulla dimensione patrimoniale (deposito dei proventi). Le autrici sottolineano che proteggere i guadagni del minore non equivale a tutelarne lo sviluppo psico-fisico, minacciato dallo stress da prestazione e dalla ricerca ossessiva di fama. Tale impianto omette di regolare i rischi psicosociali, rendendo necessario, nell'ottica di un adattamento al sistema italiano, l'intervento di clausole di chiusura come l'art. 2087 c.c. per garantire l'integrità morale e la dignità del *baby influencer*.

Sotto il profilo propositivo *de jure condendo*, tale Statuto 2.0, per i creatori di contenuti e *influencer* questo Statuto dovrebbe poggiare su una base composta da almeno questi cinque pilastri:

1. Patente Digitale e albo professionale giuslavoristico: L'attuale assetto normativo, incardinato sulle Linee Guida AGCOM, si limita a istituire un elenco di trasparenza pubblicitaria che assimila gli *influencer* ai "fornitori di servizi di media audiovisivi" (TUSMA)¹⁴⁸. Questa sovrapposizione è dogmaticamente insufficiente: il prestatore d'opera digitale non è una mera emittente televisiva da regolamentare, ma un lavoratore esposto a inedite dinamiche di sfruttamento. Si impone, pertanto, il superamento di questa logica a favore di un vero albo professionale, che funga da certificazione dello *status* lavorativo. Tale strumento deve scardinare l'unilateralità dei *Terms of Service*, garantendo una forma di tutela specifica e inderogabile, dall'accesso alla previdenza alla contrattazione collettiva, che l'attuale disciplina sui media audiovisivi è strutturalmente inidonea a fornire.
2. Hard stop algoritmico, divieto di *Extreme Challenges* e sicurezza *by design*: La declinazione digitale dell'art. 2087 c.c. impone di superare la concezione della piattaforma come mero "luogo" neutro. L'infrastruttura deve incorporare standard di *safety by design*, imponendo limitazioni tecniche forzate (il cd. *lock-out*) per interrompere attivamente maratone estenuanti come le *subathon*. A questo deve aggiungersi un divieto assoluto e inderogabile di monetizzazione per le c.d. *extreme challenges* (sfide a rischio vitale). La cronaca e la giurisprudenza recente hanno tragicamente dimostrato come l'algoritmo, premiando economicamente la spettacolarizzazione del pericolo estremo, spinga i *creator* verso esiti fatali: si pensi al noto decesso del *rooftopper* Wu Yongning (precipitato nel 2017 durante la registrazione di una sfida sponsorizzata su un grattacielo) o alle letali sfide di asfissia diffuse su TikTok (la c.d. *Blackout Challenge*). Quest'ultima, in particolare, ha già

¹⁴⁸ L'iscrizione al modulo telematico AGCOM (istituito con Delibera n. 197/25/CONS) è attualmente richiesta ai soli "influencer rilevanti", individuati mediante rigidi parametri quantitativi: il superamento di 500.000 *follower* o di un milione di visualizzazioni medie mensili su almeno una piattaforma. La procedura, che include la presa visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR), si configura come un mero adempimento burocratico a tutela del mercato. Tale approccio, schiacciato sul diritto dei consumi e della concorrenza, ignora totalmente i presupposti per la qualificazione e la tutela del rapporto di lavoro.

generato contenziosi apripista negli Stati Uniti (cfr. caso *Anderson v. TikTok*), sollevando il tema della responsabilità diretta dell'algoritmo di raccomandazione. Lo Statuto 2.0 deve sancire che la piattaforma risponda oggettivamente, per violazione dell'obbligo di sicurezza, qualora la sua architettura di engagement incentivi il lavoratore o l'utente a sacrificare la propria vita, alimentando la spettacolarizzazione del macabro in nome della viralità.

3. *De-gamification* e responsabilità per l'ambiente di lavoro virtuale: Lo Statuto deve vietare modelli di remunerazione aleatori basati su dinamiche d'azzardo che colpiscono l'utente, i quali si pongono in netto contrasto con i principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione sanciti dall'art. 36 Cost. Parallelamente, la piattaforma deve rispondere oggettivamente (per *culpa in vigilando*) della sicurezza morale dell'ambiente virtuale, assumendo l'onere di schermare il prestatore da *shitstorm*, discorsi d'odio e *cybermobbing*, eventi non più derubricabili a incidenti di *community*, ma veri e propri infortuni e rischi professionali.
4. Inalienabilità biometrica e diritto all'oblio *up-gradeato*: Al fine di contrastare l'espropriazione identitaria, occorre estendere la *ratio* dell'art. 5 c.c. (divieto di atti di disposizione del proprio corpo) al "corpo digitale". Lo Statuto deve sancire la nullità dei contratti che prevedono la cessione perpetua dell'immagine e della voce per l'addestramento di IA generative (i cd. *digital twin*), garantendo al contempo la portabilità dell'audience e un diritto potestativo all'oblio esercitabile autonomamente dal minore al compimento dei 14 anni, svincolandolo dal previo consenso genitoriale.
5. Tutela speciale del minore e curatore digitale: Il modello francese (*Loi n. 2020-1266*) offre un punto di partenza prezioso imponendo l'accantonamento obbligatorio dei proventi patrimoniali presso istituti fiduciari terzi. Tuttavia, per colmare le lacune evidenziate dalla dottrina in materia di salute psicofisica, lo Statuto italiano deve prevedere che, in presenza di *sharenting* intensivo e lucrativo, si configuri un presunto conflitto di interessi tra genitore-manager e minore. Ciò giustificerebbe la nomina di un curatore speciale (ex art. 321 c.c.) per la stipula dei contratti commerciali, vincolando l'attività a una rigorosa valutazione preventiva sui rischi psicosociali.

In definitiva, l'analisi della *creator economy* dimostra come il tentativo di incasellare l'*influencer* e il *content creator* nelle rigide dicotomie contrattuali del 1942 si traduca in un mero esercizio formale. L'urgenza specifica di questo settore non risiede nella ricerca di un giusto incasellamento di qualificazione, ma nella necessità di dotare queste figure di una nuova fonte suprema di tutela che impedisca la mercificazione della loro identità e tuteli la loro integrità psicofisica di fronte all'incessante estrazione di valore della piattaforma.

Tuttavia, il processo di sussunzione della sfera privata all'interno delle logiche produttive algoritmiche non si esaurisce nell'ambito della creazione di contenuti e di immagini. Esso compie un ulteriore e radicale salto di complessità allorché anche la dimensione del puro intrattenimento ludico viene convertita in una prestazione lavorativa totalizzante e monetizzabile. È in questo peculiare ecosistema, in cui il confine tra l'alienazione professionale e l'attività videoludica si dissolve definitivamente, che si innesta l'analisi del fenomeno degli *e-sports* e della prestazione dei *pro-players*, oggetto del prossimo capitolo.

CAPITOLO 3: GLI ATLETI DIGITALI

3.1. Dalla dimensione ludica al Labor: la prestazione "Neuro-muscolare" e l'infrastruttura della Gaming House.

Se l'indagine condotta nei capitoli precedenti ha permesso di osservare la sussunzione del corpo dei *rider* nello spazio urbano e l'alienazione dell'identità dei *content creator*, l'analisi degli *e-sports* mostra invece come l'algoritmo impatti direttamente sulla salute neuro-muscolare dei prestatori, imponendo di tracciare una preliminare linea di demarcazione ontologica tra la figura del videogiatore amatoriale e quella del professionista¹⁴⁹.

Nella sua dimensione originaria, l'interazione con il software appartiene alla sfera del tempo libero e si configura come puro divertimento: un'attività ricreativa in cui l'utente gode di una totale autonomia sui tempi e sulle modalità di fruizione.

Tuttavia, nel momento in cui il giocatore fa il suo ingresso nell'ecosistema competitivo governato dai *Team* professionisti, si assiste a una radicale mutazione genetica della sua attività, in quanto il gioco viene integralmente assorbito dalle logiche della monetizzazione.

La nascita del *videogame* competitivo, le cui radici affondano nell'agonismo videoludico di fine secolo scorso, ha assunto oggi le dimensioni di un mercato del lavoro globale e professionalizzato, capace di generare flussi economici rilevanti e di coinvolgere una platea di prestatori sempre più vasta e anagraficamente giovane¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Sotto il profilo definitorio e storico, il termine "eSports" identifica un fenomeno agonistico in forte espansione che, come rilevato dalla dottrina gius-sportiva, affonda le sue radici già negli anni Ottanta con le prime competizioni di picchiaduro (*Street Fighter*) negli "arcade cabinet". La sanzione definitiva del fenomeno a livello istituzionale risale tuttavia al *Summit* del Comitato Internazionale Olimpico (CIO) del 2017, in cui è stata riconosciuta l'esistenza di una preparazione atletica equiparabile a quella degli sport tradizionali, subordinando il loro inserimento olimpico al rispetto dei valori del movimento. In Italia, il consolidamento della categoria professionale dei "cyber atleti" è passato attraverso la creazione di infrastrutture dedicate e l'impiego di piattaforme di diffusione come *Twitch*, portando le società calcistiche professionistiche a dotarsi di proprie squadre competitive. Cfr. IERUSSI J., ROMBOLÀ C., *ESports: cosa sono?* 2018.

¹⁵⁰ Sotto il profilo storico, la genesi degli *e-sports* viene convenzionalmente fatta risalire alla fine degli anni Novanta in Asia e negli Stati Uniti, ma è nel decennio 2010-2020 che il fenomeno si è strutturato come ecosistema lavorativo globale, superando 1,1 miliardi di dollari di fatturato annuo già nel 2020 (cfr. *Newzoo Global Games Market Report*). Dal punto di vista demografico, il fenomeno assume i contorni di un mercato del lavoro di massa con una marcata connotazione generazionale: in Italia, la penetrazione del settore coinvolge il 16,3% della popolazione, con un picco di partecipazione pari al 64,7% nella fascia *under-14* e una successiva stabilizzazione nelle fasce giovanili e giovani.

Questa transizione segna la nascita di un prestatore d'opera la cui attività non si fonda sul dispendio energetico-muscolare tipico dello sportivo tradizionale, ma si concretizza in un'inedita forma di "subordinazione neuro-muscolare".

Il valore economico della prestazione è misurato dalla capacità del lavoratore di interfacciare il proprio sistema nervoso con i ritmi imposti dal *software*. L'unità di misura del rendimento cessa di essere il tempo lavorato per frammentarsi in parametri tecnici digitali, come le *Actions Per Minute (APM)*¹⁵¹.

Questa metrica trasforma l'atleta in un arto biologico del computer, tenuto a produrre risposte motorie a velocità che spingono oltre i limiti fisiologici del gioco amatoriale, adducendo talvolta il prestatore verso il ricorso a pratiche dopanti, quali l'utilizzo di Adderall o cocktail vitaminici¹⁵² per massimizzare la soglia di attenzione richiesta.

Per poter realizzare questo tipo di performance, il modello organizzativo ha generato le *Gaming House*. Questi spazi si sviluppano non come semplici residenze, ma come infrastrutture a gestione associata governate dai *Team* in cui il "mondo-casa" coincide con il luogo di lavoro.

Uno *staff* professionale amministra l'intera giornata degli atleti per monetizzarla, convertendo la vita privata in contenuto mediatico. In questo contesto, la prestazione dell'atleta assume una natura "ibrida" e complessa: egli non è solo un

adulte, evidenziando peraltro una netta sperequazione di genere (la partecipazione femminile si attesta al 7,1%). Su tali rilevazioni statistiche, cfr. VACCARO V. A., *L'impatto sociale dello sport e degli e-sport, fattori da considerare nell'ideazione dell'impiantistica sportiva del futuro*, in *Diritto dello Sport*, 2026.

¹⁵¹ La metrica delle *Actions Per Minute (APM)* quantifica la velocità e l'efficienza della prestazione attraverso il conteggio totale dei comandi impartiti (tramite clic del mouse e pressione dei tasti) in un minuto. Nelle discipline di strategia in tempo reale (*Real-Time Strategy - RTS*), quali *StarCraft II*, i professionisti mantengono costantemente medie superiori alle 300-400 APM. La letteratura tecnica e l'analisi della telemetria di gioco distinguono ulteriormente tra APM lorde ed *E-APM (Effective APM)*, un parametro che esclude le azioni ridondanti o puramente ripetitive (c.d. *spamming*) per misurare esclusivamente i comandi che generano un impatto tattico effettivo sul software. Sebbene nei titoli di genere MOBA (es. *League of Legends*) il dato assoluto risulti lievemente inferiore, esso permane l'indicatore essenziale della capacità di *micromanagement* e della prontezza dei riflessi neuro-motori. Sulla correlazione statistica tra i valori di APM e l'accesso alle leghe professionistiche (ove si registra un balzo esponenziale del rendimento richiesto rispetto alle leghe amatoriali), cfr. M. KRAJEWSKI, *Some Starcraft 2 Stats*, in *Medium*, 2013 (aggiornato 2021).

¹⁵² Il tema del "doping" rappresenta una frontiera critica e multiforme per la sicurezza negli *e-sports*. Per i titoli a trazione puramente digitale (es. RTS o MOBA), lo sforzo psichico ha generato il fenomeno del "doping cognitivo", costringendo la *Esports Integrity Coalition (ESIC)* a bandire psicofarmaci come l'Adderall, pur permanendo il rischio legato all'assunzione di integratori non testati dalla WADA (sull'emergere del fenomeno, cfr. M. DI MARCO, *eSports, il doping è un problema reale*, in *La Gazzetta dello Sport*, 14 giugno 2018; nonché IERUSSI J., ROMBOLÀ C., *op. cit.*). Criticità analoghe, ma di segno opposto, si riscontrano nella categoria degli "sport simulati" (quali l'*e-cycling*), ove il massiccio dispendio energetico reale richiesto per performare nell'ambiente virtuale avvicina le pratiche illecite a quelle dello sport tradizionale, generando pericolosi cortocircuiti giurisprudenziali tra test *indoor* e controlli *outdoor*. Emblematica, in tal senso, è la recente e controversa sospensione per positività a steroidi anabolizzanti (stanazololo) di un ciclista *e-sportivo* italiano. Sul punto, per un inquadramento delle complessità sanzionatorie tra mondo virtuale e reale, cfr. D. BARBERA, *Il primo caso di doping negli eSport non era come raccontato*, in *Wired Italia*, 26 ottobre 2023.

agonista, ma agisce contemporaneamente come *streamer* e *brand ambassador*, rendendo la propria attività un "fare personale e infungibile" volto ad accrescere il valore economico e immateriale del club.

Tale potere di coordinamento, che si estende dalla fornitura dell'hardware alla gestione esclusiva degli sponsor, parrebbe svuotare dall'interno i formali contratti di lavoro autonomo, lasciando emergere profili che potrebbero configurare una subordinazione di fatto (*ex Art. 2094 c.c.*) o, quanto meno, una rigorosa etero-organizzazione ai sensi dell'Art. 2, co. 1, D.Lgs. 81/2015¹⁵³.

Riprendendo le logiche delle "istituzioni totali" teorizzate da Erving Goffman, la *Gaming House* quindi si configura come un luogo di residenza e di lavoro dove un gruppo di individui, tagliati fuori dal mondo esterno, conduce un'esistenza formalmente amministrata. Il carattere "totalizzante" della struttura si manifesta nell'abbattimento delle barriere che normalmente separano le tre sfere della vita: il riposo, il divertirsi e il lavorare.

Tale immersione assoluta innesca quello che il sociologo sopracitato definisce lo "schiacciamento del Sé": l'identità dell'atleta, il quale di norma è in età giovanile, viene integralmente assorbita dal ruolo di prestatore, portando a una precoce istituzionalizzazione in cui ogni segno di ribellione o di stanchezza fisica viene interpretato dal *team* (lo "staff" dell'istituzione) non come un diritto del lavoratore, ma come un "deficit" clinico o tecnico da correggere¹⁵⁴.

Facendo un'ulteriore analisi di tipo architettonico e ingegneristico si evidenzia come tali strutture non siano pensate come mere abitazioni, bensì come ecosistemi iper-controllati progettati per massimizzare la produttività neuro-muscolare: parametri ambientali come la temperatura (fissata a 20-22°C), l'isolamento acustico e l'illuminazione LED dinamica sono scientificamente tarati per ritardare l'affaticamento

¹⁵³ Sull'incerta qualificazione giuridica del *pro-player* tra autonomia e subordinazione, si veda l'ampia analisi di R. AMMIRATI, *E-sport e lavoro: frammenti di regolazione giuridica*, in *Labour Law Issues*, 2025. L'Autrice evidenzia come l'obbligazione del giocatore sia un'attività di "fare personale e infungibile" per accrescere il valore del club. In presenza di un forte potere di coordinamento del *Team* (organizzazione degli allenamenti, fornitura di mezzi tecnici e gestione degli sponsor), il rapporto può essere ricondotto alle collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, d. lgs. 81/2015* o alla subordinazione *ex art. 2094 c.c.* L'indagine sottolinea l'importanza del "primato dei fatti" rispetto al *nomen iuris* contrattuale, richiamando modelli internazionali come quello francese (CDD-esportif), cinese o statunitense, dove la giurisprudenza tende a riconoscere la natura subordinata o "para-subordinata" della prestazione a fronte della dipendenza economica e organizzativa dell'atleta.

¹⁵⁴ Sull'applicazione dei paradigmi di Goffman alla gestione delle comunità chiuse, cfr. R. AVICO, *Sulle istituzioni totali*, in *Raffaele Avico Blog*, 2024, il quale analizza il pensiero di E. GOFFMAN (*Asylums*, 1961). L'istituzione totale si definisce per un "microclima" che distorce i rapporti di potere tra "staff" e "internati", dove persino i momenti di apparente rilassamento della gerarchia (come cene conviviali o attività ludiche condivise) risultano funzionali esclusivamente alla "sopravvivenza omeostatica" e al rafforzamento della struttura stessa.

Particolarmente rilevante è la "geografia della libertà" interna, che individua zone a diversa sorveglianza e "luoghi neutri" (come i bagni) quali ultimi rifugi di resistenza per un Sé non ancora del tutto istituzionalizzato. L'analisi sottolinea inoltre la distinzione tra adattamento "primario" (adesione totale alla morale dell'istituzione) e "secondario" (tentativi di sovvertire l'ordine o "lavorarsi il sistema"), dinamiche che definiscono la "carriera morale" del soggetto e il potere stigmatizzante del luogo di internamento sulla sua immagine pubblica e privata.

visivo e cognitivo, consentendo di estendere le sessioni di allenamento ininterrotto fino a 8-10 ore giornaliere¹⁵⁵.

In tale contesto di coabitazione forzata, le tradizionali tutele del diritto del lavoro collassano. La sovrapposizione tra spazio domestico e luogo della prestazione genera una dilatazione patologica dell'orario lavorativo, in aperta violazione dei limiti imposti dalla normativa europea e nazionale (D.Lgs. 66/2003) a tutela del riposo¹⁵⁶.

L'impossibilità materiale di separare il tempo di vita dal tempo di lavoro vanifica l'esercizio del diritto alla disconnessione dal digitale, mentre l'estremizzazione del potere di controllo datoriale, attuato tramite tecnologie indossabili (*wearable devices*) per il tracciamento dei parametri vitali e della qualità del sonno, rischierebbe di trasformare la struttura in un "Grande Fratello biometrico".

Questa dinamica si porrebbe in potenziale frizione non solo con l'Articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, ma anche con i rigorosi limiti imposti dai provvedimenti del Garante Privacy in materia di proporzionalità e necessità del trattamento dei dati nel contesto lavorativo¹⁵⁷.

¹⁵⁵ Sulla progettazione delle *Gaming House* come ecosistemi di massimizzazione del rendimento, cfr. U. JAIN, S. NIGAM, *Esports Facilities, Boot Camps, and Gaming Houses*, in *IJRASET*, 2025. Gli Autori precisano come il controllo ambientale (temperatura 20-22°C, illuminazione a 500 lux e isolamento acustico <40 dB) risponda a logiche di ergonomia industriale volte a estendere l'allenamento fino a 10 ore giornaliere. Sotto il profilo sociologico, tale infrastruttura maschera una profonda instabilità contrattuale: come documentato da A. BENN (*The Rise and Fall of Gaming Houses*, in *Loading*, 2025), la *Gaming House* corporativa rappresenta la manifestazione spaziale del "*precarious playbour*" e dell'annullamento dei confini tra vita e lavoro.

¹⁵⁶ Il quadro normativo a tutela dell'integrità psico-fisica del prestatore trova il suo fondamento nella Direttiva 2003/88/CE (che razionalizza le precedenti 93/104/CE e 2000/34/CE), recepita nell'ordinamento italiano con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66. La normativa impone limiti inderogabili per prevenire l'usura del lavoratore, garantendo, in particolare: 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore (Art. 7) e un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le ore giornaliere (Art. 9). All'interno dell'ecosistema della *Gaming House*, la strutturale coincidenza tra tempo di vita e tempo di lavoro, unita alle esigenze di una prestazione *always-on* imposta dal *Team* per le sessioni di allenamento e *streaming*, genera una sistematica elusione di tali garanzie, precludendo all'atleta l'effettivo recupero neurologico e muscolare.

¹⁵⁷ In ordine alla compatibilità del monitoraggio telemetrico con i precetti statuari, assume rilievo centrale l'Art. 4, L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), come novellato dal D.Lgs. 151/2015. La norma subordina l'impiego di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza, al previo accordo con le rappresentanze sindacali o, in difetto, all'autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (comma 1). Nel contesto delle *Gaming House*, i *Team* potrebbero invocare l'esimente di cui al comma 2, qualificando i *wearables* e i *software* di telemetria come "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione". Tuttavia, tale interpretazione risulterebbe controversa: qualora il monitoraggio travalicasse la mera funzionalità tecnica per sconfinare in una sorveglianza pervasiva della persona (ritmi circadiani, livelli di stress e ossigenazione), lo strumento muterebbe la propria natura in un dispositivo di controllo occulto, rientrando nelle tutele procedurali del comma 1.

Come evidenziato da R. AMMIRATI, *E-sport e lavoro: frammenti di regolazione giuridica*, in *Labour Law Issues*, 2025, l'utilizzabilità delle informazioni raccolte per "tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" (comma 3) è rigorosamente condizionata al rilascio di un'adeguata informativa al lavoratore e al rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). In assenza di tali garanzie, e alla luce dei provvedimenti del Garante Privacy (cfr. Prov. Gen. 23 novembre 2006), i dati così estratti non solo

La violazione di questi diritti, solo apparentemente astratti, produce conseguenze drammaticamente concrete, scaricando direttamente sul corpo del lavoratore gli effetti del mancato rispetto delle tutele.

Infatti, recenti indagini epidemiologiche condotte su un campione internazionale di oltre mille *cyber-atleti* dimostrano come la totalità del tempo speso all'interno di queste infrastrutture comporti un collasso della salute mentale: i giocatori professionisti subiscono crolli psicofisici (*burnout* o *tecnostress*), significativamente superiori ai dilettanti, con un'incidenza di disturbi severi del sonno che sfiora il 70% e l'emersione di sintomi depressivi nel 44,7% del campione, confermando l'insostenibilità biologica di un *cyber-ambiente* che ibrida il corpo alla macchina¹⁵⁸.

3.2: L'ecosistema piramidale: Publisher, Team, Player. Tra "Enclosures" digitali e beni comuni

L'analisi della prestazione neuro-muscolare e del controllo biologico esercitato all'interno della *Gaming House* non può essere disgiunta dallo studio dell'ambiente di lavoro in cui tale attività viene prestata.

Se il corpo dell'atleta è l'oggetto della prestazione, la struttura digitale del *software* ne rappresenta il perimetro giuridico. In questo contesto, emerge una divergenza ontologica radicale rispetto allo sport tradizionale, fondata sul regime di attribuzione della proprietà delle regole del gioco e dello spazio competitivo.

Nello sport analogico vige infatti una netta separazione tra l'infrastruttura materiale (lo stadio) e l'essenza stessa della disciplina sportiva. Le leggi della fisica e le regole del gioco, essendo immateriali, sfuggono per propria natura a logiche della proprietà privata e si configurano come un'idea astratta di pubblico dominio, riconducibile alla categoria dei beni comuni.

risulterebbero inutilizzabili a fini disciplinari, ma configurerebbero una lesione della dignità e della libertà del prestatore all'interno del proprio domicilio coatto.

¹⁵⁸ Le ricadute cliniche di tale modello estrattivo sono confermate dall'indagine epidemiologica di J. KEGELAERS et al., *The Mental Health Status of Esports Athletes*, in *Journal of Electronic Gaming and Esports*, 2025. Lo studio rileva disturbi severi del sonno nel 69,3% degli atleti e tassi di depressione (44,7%) e ansia (33,4%) crescenti proporzionalmente all'innalzamento del livello di professionalizzazione (*Elite e Mastery*).

Riprendendo la prospettiva della Commissione Rodotà (2007)¹⁵⁹, questa tipologia di beni rappresentano quelle “cose che esprimono utilità funzionali all’esercizio dei diritti fondamentali nonché al libero sviluppo della persona¹⁶⁰”.

La giurisprudenza, nazionale e internazionale, è d'altronde concorde nel ritenere che il funzionamento di un gioco non sia suscettibile di protezione autoriale: dalla storica affermazione della *merger doctrine* statunitense¹⁶¹ fino ai contenziosi italiani sui giochi da tavolo¹⁶², i giudici hanno ribadito che il diritto d'autore protegge l'espressione specifica, ma non l'idea funzionale sottostante. Ne consegue che nessuno "possiede" il calcio, e l'atleta escluso da un club conserva la possibilità, materiale e giuridica, di esercitare altrove la propria professione.

¹⁵⁹ Commissione Ministeriale per la modifica delle norme del Codice civile in materia di beni pubblici (c.d. Commissione Rodotà), *Relazione illustrativa*, 14 giugno 2007. Il testo, pur non essendo sfociato in una riforma legislativa, ha segnato il superamento della distinzione formalistica tra demanio e patrimonio a favore di una classificazione sostanziale dei beni basata sulle utilità prodotte.

¹⁶⁰ Il concetto di "bene comune" ha trovato definitivo ingresso nell'ordinamento tramite la giurisprudenza di legittimità. Cfr. Cass. civ., Sez. Un., 14 febbraio 2011, n. 3665, la quale, recependo gli orientamenti della Commissione Rodotà, afferma la necessità di una visione “personale-collettivistica” del bene, definendo i beni comuni come quelli che, indipendentemente dalla titolarità, risultano “strumentali alla realizzazione degli interessi di tutti i cittadini” e alla tutela dei diritti fondamentali garantiti dagli artt. 2 e 9 Cost.

¹⁶¹ Cfr. la storica pronuncia della Corte Suprema degli Stati Uniti, *Baker v. Selden*, 101 U.S. 99 (1879). Il caso è considerato la pietra miliare del diritto d'autore moderno per aver sancito la distinzione tra l'espressione letteraria (protetta) e il "metodo funzionale" o sistema descritto (non protetto). La Corte stabilì che, sebbene Selden avesse il copyright sul libro che spiegava il suo sistema contabile, non poteva vantare diritti esclusivi sul sistema stesso o sui moduli necessari per applicarlo. Da qui discende la c.d. *Merger Doctrine*: quando un'idea o un sistema funzionale possono essere espressi solo in un modo (o in modi estremamente limitati), l'espressione "si fonde" (*merger*) con l'idea stessa e perde la tutela del copyright per evitare la creazione di monopoli impropri su procedure utili alla collettività. Il parallelo con la dimensione sportiva risulta qui di fondamentale importanza: le regole di un gioco (come il calcio o il tennis) costituiscono il "sistema funzionale" essenziale per l'esecuzione della disciplina. Poiché tali regole non sono separabili dal gioco stesso, esse ricadono nel pubblico dominio secondo la logica della *merger doctrine*, garantendo che lo sport rimanga un "bene comune" accessibile a chiunque, a differenza dell'infrastruttura degli *e-sports* dove la regola è blindata da un codice software proprietario.

¹⁶² La giurisprudenza italiana ha escluso il plagio nella nota vicenda tra lo statunitense *Scrabble* e l'italiano *Scarabeo* (cfr. Corte d'Appello di Milano, 17 marzo 1961), stabilendo che il "meccanismo" o "regolamento" di un gioco, nel caso di specie la composizione di parole crociate su una griglia, costituisce “dominio pubblico”. I giudici milanesi riconobbero la liceità di *Scarabeo* quale opera autonoma in virtù delle varianti apportate alla forma espressiva (dimensioni del tabellone, numero di tessere, regole di punteggio), ribadendo che nessuno può vantare privative sull'idea funzionale del gioco. Il parallelo con lo sport analogico si esplicita in tale maniera: le regole del calcio o del tennis rappresentano il "sistema funzionale" indispensabile per l'esecuzione della disciplina e, in quanto tali, appartengono al pubblico dominio, garantendo la natura di "bene comune" dello sport.

Al contrario, negli *e-sports*, la regola è tecnicamente inscindibile dal software, il quale gode di una tutela esplicita come opera dell'ingegno ai sensi dell'art. 2, n. 8, L. 633/1941, determinando la "recinzione" proprietaria dell'intero ambiente competitivo.

Al contrario, nell'universo degli *e-sports* assistiamo a una *enclosure* (recinzione) totale e a una sovrapposizione assoluta tra "stadio" e "regole".

Il software, sia esso *League of Legends* o *EA Sports FC*¹⁶³, funge simultaneamente da campo da gioco e da legge della fisica.

Questa infrastruttura è un bene immateriale tutelato come opera multimediale complessa, dove il proprietario dell'infrastruttura si incarna nel *Publisher* (ovvero la casa produttrice e distributrice detentrica esclusiva dei diritti di proprietà intellettuale sul software di gioco). Tale primato è stato sancito anche dalla giurisprudenza di merito italiana, che ha riconosciuto nel videogioco un "ordinamento digitale autonomo"¹⁶⁴, i cui diritti di sfruttamento prevalgono sui diritti di proprietà delle leghe sportive.

Questa configurazione determina un'asimmetria di potere che scardina i paradigmi del diritto sportivo, trasformando il *Publisher* nel titolare di una sovranità sull'ambiente di lavoro. Tale egemonia, come teorizzato da Lawrence Lessig nel suo elaborato "*Code is law*", converte il codice di gioco in legge e si articola lungo due direttrici fondamentali¹⁶⁵:

¹⁶³ I due titoli citati rappresentano i paradigmi opposti e complementari dell'industria videoludica competitiva. *League of Legends* (LoL), lanciato da Riot Games nel 2009, appartiene al genere MOBA (*Multiplayer Online Battle Arena*). Con una base utenti che supera i 150 milioni di giocatori mensili e picchi di oltre 6 milioni di spettatori contemporanei per le finali mondiali (v. *World Championship 2023*), LoL incarna il modello di "sport digitale puro", dove la prestazione si fonda su una densità di input (APM) e una coordinazione tattica che non ha eguali nel mondo analogico.

EA Sports FC (precedentemente noto come *FIFA*, serie nata nel 1993 e rebranding ufficiale dal 2023), prodotto da Electronic Arts, è invece il simulatore sportivo per eccellenza, con oltre 325 milioni di copie vendute nella sua storia. Mentre LoL crea un mondo di regole astratte, EA Sports FC opera una "privatizzazione" del calcio reale, mediando le leggi fisiche del pallone attraverso un codice proprietario. Entrambi i titoli sono accomunati da un controllo totale del *Publisher* (Riot ed EA) sull'architettura di gioco, rendendo l'atleta digitale strutturalmente dipendente da un ambiente di lavoro che è, al contempo, proprietà intellettuale protetta.

¹⁶⁴ r. Tribunale di Genova, Sez. Spec. Impresa, Ordinanza 27 giugno 2025 (caso Lega Serie A c. Luke92fut). Il Collegio, nel respingere il ricorso cautelare della Lega Serie A, ha stabilito che la ricostruzione di azioni di gioco tramite videogioco (EA Sports FC) non costituisce violazione dei diritti audiovisivi sportivi di cui al D.Lgs. 9/2008 (c.d. Decreto Melandri), né della tutela spettante al produttore di riprese audiovisive ex art. 78-quater L. 633/1941. Il Giudice ha evidenziato come l'attività del gamer non sia una "elaborazione grafica" di immagini reali preesistenti, ma una "rappresentazione autonoma" e creativa.

Sotto il profilo dei diritti fondamentali, l'ordinanza sottolinea la necessità di interpretare restrittivamente le privative industriali per non comprimere la libertà di espressione e di informazione garantita dall'Art. 21 della Costituzione e dall'Art. 10 della CEDU, riconoscendo la legittimità di forme di creatività digitale e *social commentary* che, pur ispirandosi al dato reale, producono opere originali e distinte. La difesa ha inoltre richiamato le fattispecie di libera utilizzazione previste dagli artt. 65, 70 e 102-novies L.d.A., confermando la natura del videogioco come ambiente normativo autonomo.

¹⁶⁵ Sulla teoria del "codice come legge" (*Code is Law*), si veda l'opera seminale di L. LESSIG, *Code: and Other Laws of Cyberspace*, New York, Basic Books, 1999. L'Autore individua quattro

- 1) prevede la privatizzazione del "mondo-proprietà" e la *Lex Mercatoria*: Il *Publisher* detiene il potere discrezionale di revocare l'accesso al bene tramite il *ban* dell'account. Come dimostrato dai recenti contenziosi promossi da *pro-player* bannati a vita¹⁶⁶, lavoratore è schiacciato da *Terms of Service* (TOS) unilaterali che eludono la terzietà e il pieno diritto alla difesa.

Imponendo arbitrati esteri e clausole vessatorie, tali regolamenti rendono inapplicabili le tutele del giudice del lavoro nazionale, degradando il diritto al lavoro a una mera licenza d'uso revocabile a discrezione del proprietario.

- 2) L'eterodirezione algoritmica tramite *Patch*: Il potere direttivo si manifesta nella manipolazione del codice. A differenza delle leggi fisiche immutabili, l'algoritmo viene aggiornato costantemente tramite pacchetti di dati informatici che alterano la giocabilità del prodotto, costringendo l'atleta ad adattarsi alle nuove caratteristiche.

Questo meccanismo rende obsolete le competenze neuro-muscolari affinate dall'atleta fino a quel momento e costringendolo a un continuo, usurante riadattamento biologico per stare al passo degli aggiornamenti¹⁶⁷.

regolatori del comportamento umano (legge, mercato, norme sociali e architettura) e teorizza come, nel cyberspazio, l'architettura del software costituisca il regolatore più efficiente. Quando la scrittura del codice è in mano a entità commerciali private (come i *Publisher* degli e-sports), si assiste a una vera e propria "privatizzazione della legge" (*privatized law*). Tale sovranità si esercita attraverso micro-controlli algoritmici (descritti da Lessig con la metafora del "principio di bovinità", per cui piccole costrizioni costanti indirizzano i grandi sistemi): nello sport digitale, l'aggiornamento costante del software (*patching*) rappresenta proprio questa microregolazione ineludibile, che piega la prestazione e l'allenamento dell'atleta alle pure esigenze commerciali del titolare del videogioco.

¹⁶⁶ A titolo esemplificativo dell'esercizio di tale potere disciplinare e della sua natura autoreferenziale, si richiamano celebri casi internazionali di *permanent ban*. Emblematico il caso di Jarvis Kaye (bannato a vita da *Fortnite* nel 2019), estromesso da Epic Games per l'utilizzo di software non autorizzati (*aimbot*) a fini di intrattenimento extra-competitivo, a dimostrazione della rigidità applicativa dei *Terms of Service*. Sotto il profilo delle condotte *off-platform*, rileva il caso di Kurt Fenech (sanzionato da Electronic Arts nel 2020), al quale è stato inibito l'accesso all'intero ecosistema *FIFA* per comportamenti tossici reiterati e dichiarazioni lesive dell'immagine aziendale. La natura quasi-sovrana di tale giurisdizione privata trova la sua massima espressione nel caso di Nicolaj "Jensen" Jensen (*League of Legends*, 2013): l'atleta, inizialmente radiato a vita da Riot Games per violazioni comportamentali (*DDOSing*), è stato successivamente riammesso al circuito professionistico a seguito di una revisione unilaterale della sanzione da parte dello stesso *Publisher*. Tale dinamica di "morte e resurrezione" professionale certifica come, nel mercato degli e-sports, il destino lavorativo dell'individuo sia interamente rimesso alla discrezionalità di un monopolista privato, operante in un vuoto di tutele eteronome e senza alcun sindacato giurisdizionale terzo.

¹⁶⁷ Il potere di modifica unilaterale del codice si manifesta attraverso il rilascio periodico di aggiornamenti (c.d. *Patch notes*), finalizzati al "bilanciamento" del gioco (*game balancing*). Tali interventi possono comportare il depotenziamento (*nerf*) o la ristrutturazione radicale (*rework*) delle caratteristiche tecniche di un personaggio o di una strategia. Sotto il profilo giuslavoristico, ciò determina una forma di obsolescenza programmata delle competenze professionali: l'atleta, che ha investito migliaia di ore per affinare la propria "memoria muscolare" e coordinazione neuro-motrice su determinati parametri, si trova istantaneamente privato dell'efficacia della propria prestazione a causa di una scelta insindacabile del *Publisher*. Il "rischio d'impresa", dunque, viene interamente traslato sul

È proprio attraverso questa inedita combinazione tra privatizzazione dello spazio e manipolazione algoritmica che si consuma un cortocircuito patologico sotto il profilo giuslavoristico.

Si assiste, infatti, a una totale dissociazione tra il datore di lavoro formale e l'effettivo titolare del potere direttivo. In questa struttura piramidale, l'atleta stipula il contratto e riceve la retribuzione dal *Team*¹⁶⁸, ma subisce le regole, il controllo ambientale e il potere disciplinare (sotto forma di *patch* e *ban*) esclusivamente dal *Publisher*.

È improrogabile impedire che il titolare del codice operi come un datore di lavoro incontrastabile, capace di destabilizzare l'attività dell'atleta con un semplice aggiornamento di sistema. Una problematica che, come si vedrà nell'immediato, il legislatore italiano non ha ancora saputo decifrare.

lavoratore, il quale deve farsi carico di un continuo e frenetico processo di riqualificazione (*re-skilling*) per restare competitivo all'interno di un perimetro regolatorio instabile.

¹⁶⁸ L'asimmetria contrattuale tra l'atleta e l'organizzazione si manifesta in modo peculiare nella struttura delle clausole retributive. L'analisi della prassi negoziale rivela come i contratti standard prevedano una rigida canalizzazione dei flussi economici (sulle clausole contrattuali tipiche cfr. J. M. Jacobson, *The Essential Guide to the Business & Law of Esports & Professional Video Gaming*, 2021, citato in *Esports Law: Contracts*, Charleston School of Law Library). Le clausole relative al *Prize Money* stabiliscono tipicamente che la totalità dei premi derivanti dai tornei venga corrisposta in via esclusiva e diretta all'organizzazione (il Team), la quale trattiene una quota fissa (la c.d. *Company Prize Money*, stimata contrattualmente intorno al 20%) prima di redistribuire la rimanenza al roster titolare. La subalterità infrastrutturale del rapporto emerge con drammatica evidenza anche nelle clausole salariali (che fissano stipendi base mensili e minimi garantiti legati alle sponsorizzazioni): tali accordi privati tra *Team* e prestatore includono clausole di salvaguardia che li subordinano espressamente al rispetto delle mutevoli regole e limitazioni economiche imposte unilateralmente dai circuiti competitivi e dalle leghe (i *Publisher*), a riprova dell'assoluta eterodirezione dell'ecosistema e-sportivo.

3.3. *L'enigma qualificatorio tra inerzia nazionale e modelli comparati*

Di fronte a questa nuova tipologia di ecosistema, il legislatore italiano appare tuttora disorientato e incapace di elaborare una qualificazione giuridica autonoma per la prestazione lavorativa negli *e-sport*. Non essendo presente un inquadramento tipico, l'ordinamento ha tentato di disciplinare il fenomeno ricorrendo ad assimilazioni ermeneutiche forzate e ad anacronistici "trapianti" normativi, operanti sia sul versante del diritto sportivo che su quello amministrativo.

Sotto il profilo giuslavoristico-sportivo, la recente Riforma dello Sport (D.Lgs. 36/2021) pur avendo introdotto la figura unitaria del "lavoratore sportivo"¹⁶⁹ ha fallito l'obiettivo di intercettare il professionismo digitale. L'impianto normativo, infatti, vincola l'applicazione del nuovo statuto protettivo al formale riconoscimento della disciplina da parte del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI).

Tale percorso ha registrato una svolta l'11 luglio 2024 con il riconoscimento della Federazione Italiana *E-Sports* (FIES) quale Associazione Benemerita; tuttavia, questo inquadramento, di natura prevalentemente promozionale, non conferisce ancora agli *e-sport* lo status di Federazione Sportiva Nazionale (FSN), mantenendo i *pro-player* in un limbo protettivo che preclude l'accesso alle tutele piene del lavoro sportivo¹⁷⁰.

¹⁶⁹ Il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 definisce all'Art. 25 "lavoratore sportivo" ogni tesserato che esercita l'attività sportiva verso corrispettivo, riconducendo il rapporto alle categorie ordinarie di subordinazione o autonomia. Tale impianto risulta tuttavia inapplicabile ai prestatori operanti negli *e-sport*, in quanto il riconoscimento della Federazione Italiana *E-Sports* (FIES) come Associazione Benemerita (Delibera CONI n. 1756 dell'11 luglio 2024) non comporta il riconoscimento ai fini sportivi né l'inserimento nel Registro Nazionale delle attività sportive dilettantistiche, come già precedentemente sancito dal Protocollo d'Intesa CONI-Comitato Promotore del 14/01/2022. Sotto il profilo critico, la dottrina ha evidenziato come la Riforma abbia rinunciato a "tipizzare" il lavoro sportivo, "schiacciandolo" entro le categorie giuslavoristiche classiche e legando la distinzione tra amatorialità e professionalità a meri parametri numerici (la soglia di 10.000 euro). Tale "perdita di tipicità" appare ancor più evidente nel settore digitale: se il legislatore fatica a definire la specialità del lavoro sportivo "analogico", la pretesa di inquadrare il *pro-player*, soggetto a una subordinazione neuro-muscolare e a un'egemonia infrastrutturale del *Publisher*, entro tali rigide dicotomie appare dogmaticamente vana. Cfr. DE NARDO F., *Contributo scritto al Procedimento di consultazione pubblica concernente il D.Lgs. 36/2021*, Coordinamento Nazionale FISCOSEN, 2021, p. 2 ss.

¹⁷⁰ Sull'inadeguatezza delle categorie sportive tradizionali e sui limiti del D.Lgs. 36/2021 (nonché dei successivi e fallimentari D.d.l. n. 3626/2022 e n. 868/2023), cfr. R. AMMIRATI, *E-sport e lavoro: frammenti di regolazione giuridica*, in *Labour Law Issues*, vol. 11, n. 2, 2025, pp. 14-20.

Come evidenziato dalla dottrina, tale preclusione lascia l'interprete di fronte a un'obbligazione di fare personale e infungibile che sfugge a un inquadramento univoco: a seconda dell'intensità del controllo esercitato dal *team*, la prestazione del giocatore oscilla tra la collaborazione coordinata e continuativa (ex art. 409, n. 3, c.p.c.), l'etero-organizzazione (art. 2, D.Lgs. n. 81/2015) e la subordinazione piena¹⁷¹.

L'impossibilità di un inquadramento giuslavoristico certo ha generato un vuoto normativo colmato, sul piano amministrativo, dall'applicazione retrograda di normative di pubblica sicurezza.

In assenza di una disciplina dedicata, i luoghi di aggregazione e allenamento aperti al pubblico, ovvero le Sale LAN e gli *e-sport* bar, vengono declassati a "Sale Giochi 2.0", assoggettando l'infrastruttura al Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (TULPS) del 1931. L'apice di questo cortocircuito istituzionale si è registrato nel maggio 2022 con il celebre "Lan-Gate"¹⁷².

L'Autrice evidenzia un duplice ostacolo normativo all'inquadramento del *pro-player* come lavoratore sportivo: in primo luogo, l'art. 25 richiede che l'attività sia prestata a favore di soggetti iscritti al Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche (CONI/CIP), precludendo di fatto gli *e-sport*; in secondo luogo, sussiste un ostacolo ontologico legato alla definizione di "attività fisica" ex art. 2, lett. f) (intesa come mero "movimento esercitato dal sistema muscolo-scheletrico"), parametro inidoneo a decodificare l'elevatissimo dispendio energetico mentale e neuro-cognitivo (misurato in *Actions Per Minute*) richiesto dal gaming competitivo. Tale perdurante estraneità al sistema sportivo istituzionale trova, peraltro, esplicita conferma testuale nel *Protocollo d'Intesa tra C.O.N.I. e Comitato Promotore E Sport Italia* del 14 gennaio 2022, il cui art. 3 sancisce in modo dirimente che l'attività legata agli sport elettronici "non comporta il riconoscimento ai fini sportivi né consente l'inclusione nell'Elenco delle Discipline Sportive ammissibili per l'iscrizione al Registro C.O.N.I. e/o l'inserimento nello Statuto della FSN/DSA".

¹⁷¹ In merito all'enigma qualificatorio del vincolo che lega il *pro-player* al proprio *team*, si veda R. AMMIRATI, *op. cit.*, pp. 14-15. L'obbligazione dedotta in contratto ha tipicamente ad oggetto "un'attività di fare personale e infungibile, ossia la partecipazione alla competizione, orientato alla realizzazione di un'utilità giuridico-economica e all'aumento della notorietà del club", estendendosi alla condivisione di contenuti social e alla partecipazione a iniziative pubblicitarie degli sponsor.

Data l'eterogeneità dei modelli operativi, a seconda della pervasività del coordinamento e dell'organizzazione imposta dal *team*, la dottrina rileva come l'attività possa essere alternativamente ricondotta alla collaborazione coordinata e continuativa (ex art. 409, n. 3, c.p.c.), al lavoro etero-organizzato (ex art. 2, D.Lgs. 81/2015), o persino sfociare in un pieno vincolo di subordinazione qualora ricorrano criteri sussidiari di assoggettamento al potere direttivo e organizzativo datoriale (come ribadito di recente da Cass., sent. 7 giugno 2024, n. 15955).

¹⁷² Sull'evoluzione giurisprudenziale del c.d. "Lan-Gate", assume valore paradigmatico il contenzioso promosso dal titolare della sala *e-sport* *PC-Teklab* (caso S. Porzio c. ADM). In primo grado, il Tribunale di Milano ha censurato l'operato dell'Agenzia, escludendo la sussumibilità dei Personal Computer destinati al *gaming* competitivo nell'alveo degli apparecchi automatici ex art. 110, comma 7, del T.U.L.P.S. Il giudice di prime cure ha rilevato l'incompatibilità tecnica tra le macchine da intrattenimento a circuito chiuso e terminali informatici operanti in *open network*, evidenziando una palese lacuna normativa.

Tale indirizzo ha subito una più cautelativa rimodulazione in sede di gravame, dove la Corte d'Appello di Milano, pur prendendo atto dell'obsolescenza del Testo Unico, ha ribadito che l'esercizio di tali attività in locali aperti al pubblico non può sottrarsi *in toto* ai presidi di pubblica sicurezza. Sotto il profilo giuslavoristico, che in questa sede maggiormente rileva, la perdurante incertezza amministrativa si traduce in un'allarmante instabilità contrattuale: l'ambiguità sulla natura giuridica del luogo di lavoro (impianto sportivo, sala giochi o centro aggregativo) ostacola la corretta individuazione dei CCNL applicabili. Ciò relega figure professionali nevralgiche, quali gli *e-sports coach* o i *manager*

L'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM), equiparando erroneamente l'attrezzatura professionale dei *pro-player* alle macchine da intrattenimento senza vincita in denaro previste dall'art. 110, comma 7 del TULPS, ha disposto il sequestro dei Personal Computer.

Nel successivo tentativo di sanare la frattura, l'ADM ha emanato specifiche circolari e determinazioni direttoriali. L'Amministrazione ha imposto l'assimilazione di tali spazi a "padiglioni e sale trattenimento", esigendo paradossalmente l'installazione di blocchi hardware o software capaci di impedire la libera navigazione in rete e consentire la sola connessione a piattaforme prive di vincita in denaro¹⁷³.

Questa grave miopia amministrativa pretende di castrare tecnologicamente uno strumento di lavoro universale (il PC) per piegarlo a categorie normative vetuste, palesando l'insostenibilità materiale del trapianto analogico.

A fronte della suddetta stasi dell'ordinamento interno, l'analisi comparata rivela traiettorie normative che hanno seguito strade diverse¹⁷⁴.

La Francia, capofila europeo, ha tentato di superare la *summa divisio* tra autonomia e subordinazione introducendo il CDD esportif: un contratto a termine

di sala, in aree di strutturale precariato, impedendo parallelamente la redazione di Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) parametrati sulle reali nocività tecnologiche e neuro-cognitive della prestazione digitale

¹⁷³ Il riferimento è alla rigorosa prassi amministrativa inaugurata dall'Agenzia delle Accise, Dogane e Monopoli a seguito dei sequestri nelle sale LAN, formalizzata nella Circolare n. 18/2022 (Prot. n. 213799/RU) e nella successiva Determinazione Direttoriale del 10 giugno 2022 (Prot. n. 250263/RU). L'ADM ha confermato la sottoposizione degli apparecchi da intrattenimento senza vincita in denaro alla stringente regolamentazione di pubblica sicurezza (art. 110, comma 7 del T.U.L.P.S.), assimilando forzatamente le moderne strumentazioni videoludiche a quelle utilizzate nelle attrazioni dello spettacolo viaggiante denominate "padiglioni e sale trattenimento". Per sanare la posizione delle sale e-sport, l'art. 7, comma 2, della citata Determinazione Direttoriale ha imposto un regime provvisorio condizionato a un adempimento tecnicamente grottesco: le macchine dotate di collegamento da remoto devono possedere "elementi hardware o software specifici che impediscono la libera navigazione in rete, consentendo esclusivamente il collegamento a piattaforme on line, destinate unicamente al gioco senza vincita in denaro". Tale pretesa palesa l'inefficacia dell'applicazione analogica di norme concepite nel 1931 a dispositivi informatici complessi che necessitano di operare in *open network*.

¹⁷⁴ L'assenza di un inquadramento normativo globale espone l'atleta digitale a una strutturale frammentazione delle tutele, spesso delegate all'unilateralità delle leghe e dei *Publisher*. Per un'approfondita disamina comparata, cfr. R. AMMIRATI, *op. cit.*, pp. 8-13. In Francia, l'art. 102 della *Loi pour une République numérique* (2016) ha creato una forma contrattuale specifica e derogatoria, il *CDD-esportif* (contratto a tempo determinato per *joueurs professionnels salariés de jeux vidéo*), la cui effettività risulta però fortemente limitata, essendo stato autorizzato per sole cinque società. Nel panorama statunitense, che ricalca l'impostazione degli sport tradizionali, la qualificazione muta in base all'infrastruttura competitiva: i giocatori della *League of Legends Championship Series* (LCS) stipulano contratti di *employment* (subordinazione) con forti garanzie minime (assicurazione sanitaria, pensione), mentre i partecipanti alla *ESL Pro League* operano tipicamente quali *independent contractors* (lavoratori autonomi). Si segnala, infine, l'avanguardia della Repubblica di San Marino, che con la Legge 9 maggio 2023, n. 80 ("Codice degli Sport") ha varato una disciplina compiuta, equiparando l'e-sport allo sport tradizionale ma inquadrando espressamente il rapporto di prestazione e-sportiva professionistica nell'area del lavoro "non subordinato".

specifico (*Loi pour une République numérique*) che garantisce un nucleo di tutele sociali inderogabili.

Particolarmente innovativo è il meccanismo che subordina la validità di tale contratto all'ottenimento di un accreditamento ministeriale (*agrément*) da parte del *team*: per essere autorizzate, le società devono dimostrare di aver pianificato un adeguato sistema di supporto e monitoraggio fisico, psicologico e professionale per i propri atleti, internalizzando così i costi della tutela psicofisica. Pur rappresentando un'avanguardia dogmatica, tale modello sconta tuttavia un'applicazione pratica ancora limitata.¹⁷⁵

Pur rappresentando un'avanguardia dogmatica, tale modello sconta tuttavia un'applicazione pratica ancora limitata. Un ruolo di primato storico e istituzionale spetta invece alla Corea del Sud, universalmente riconosciuta come la nazione pioniera nella professionalizzazione degli *e-sport*.

Già nell'anno 2000, lo Stato sudcoreano è intervenuto attivamente per colmare il vuoto normativo, fungendo da catalizzatore attraverso la fondazione della KeSPA (*Korea e-Sports Association*). Questo atto ha permesso di istituzionalizzare precocemente il fenomeno: riconoscendo ufficialmente la categoria professionale del *pro-player* e inserendo l'ente sotto l'egida del Comitato Olimpico nazionale, la Corea del Sud ha trasformato il "sudore digitale" in un *asset* strategico dell'economia e della cultura di massa¹⁷⁶.

Tuttavia, l'attualità dimostra come persino questo avanzato modello statuale d'avanguardia finisca per scontrarsi con l'insuperabile limite strutturale degli *e-sport*: l'incompatibilità tra le logiche istituzionali e la natura intrinsecamente privatistica del settore, la quale comporta delle ingerenze deleterie

¹⁷⁵ L'architettura transalpina, inaugurata con l'art. 102 della *Loi pour une République numérique* (Legge 7 ottobre 2016, n. 2016-1321), configura un contratto a tempo determinato (variabile da uno a cinque anni) privo del tipico premio di fine rapporto (*prime de précarité*). L'aspetto giuslavoristico più rilevante è la subordinazione della validità contrattuale all'ottenimento di un accreditamento triennale rilasciato dalla Direzione Generale per le Imprese. Di particolare pregio sistemico risulta la disciplina dell'impiego dei minori di anni sedici: il legislatore francese ha optato per un'equiparazione dei giovani *pro-player* agli *enfants du spectacle* (minori impiegati nel mondo dello spettacolo). Tale qualificazione fa scattare l'applicazione degli artt. L. 7124-1 e ss. del *Code du Travail*, imponendo la previa autorizzazione della Commissione per i minori, stringenti vincoli sull'orario e sulla gravosità delle mansioni, nonché l'obbligo di accantonamento di una quota maggioritaria della retribuzione presso la *Caisse des Dépôts et Consignations* sino al raggiungimento della maggiore età.

¹⁷⁶ Sulla portata macroeconomica e socioculturale del fenomeno sudcoreano, si veda R. AMMIRATI, *Op.cit* p. 4. Il contributo dell'autrice evidenzia come il mercato degli *e-sport* in Corea del Sud abbia generato introiti pari a 297 milioni di dollari nel solo 2024. Tale imponente volume d'affari è indissolubilmente legato a una capillare penetrazione mediatica sulle reti televisive nazionali e all'equiparazione dei *pro-player* alle icone dell'industria dell'intrattenimento (al pari del fenomeno *K-pop*), giustificando finanche deroghe al servizio militare obbligatorio per meriti sportivi.

Tuttavia, la dottrina e gli osservatori di settore evidenziano le profonde criticità di questa esasperata industrializzazione del talento. Come rilevato da U. DI PUORTO (*Esports in Corea del Sud, perché è la regione più competitiva?* in *Eroica Fenice*, marzo 2026), il modello coreano, trainato da storiche franchigie (es. il *team T1*) a cui si deve un dominio assoluto sulle competizioni internazionali (10 titoli mondiali su 15 nel titolo *League of Legends*), si fonda su un controllo quasi totalizzante della vita del giovane giocatore

nel settore, come dimostra il recente caso in cui la Kespa ha ritirato la propria adesione alla *E-sports Nations Cup 2026*¹⁷⁷.

L'apoteosi di questa frammentazione si osserva negli Stati Uniti, dove l'assenza di un ente federale centralizzato ha lasciato il monopolio regolamentare all'autoregolamentazione privata dei *Publisher* e degli organizzatori di tornei. Se da un lato il governo federale ha mostrato aperture pragmatiche sin dal 2013, equiparando i *pro-player* agli atleti professionisti ai fini del rilascio dei visti d'ingresso (Visti P-1), dall'altro lato il mercato interno sconta una profonda criticità giuslavoristica.

Storicamente, le organizzazioni americane hanno inquadrato i giocatori quali *independent contractors* (lavoratori autonomi) per eludere gli oneri previdenziali e sottrarsi all'applicazione del *National Labor Relations Act*, precludendo di fatto il diritto alla sindacalizzazione. Tuttavia, l'elevato grado di eterodirezione imposto dai *team*, che esigono il rispetto di rigidi orari di allenamento, impongono sessioni di *streaming* obbligatorie e vincolano i giocatori a risiedere nelle *gaming house*, ha sollevato un vasto contenzioso in tema di *misclassification* (errata qualificazione del rapporto lavorativo).

Particolarmente incisiva è risultata la legislazione di Stati chiave come la California (con la c.d. *Assembly Bill 5* o AB5), la quale, imponendo il severo "Test ABC"¹⁷⁸, per la presunzione di subordinazione, sta rendendo insostenibile la qualificazione autonoma.

¹⁷⁷ A riprova della strutturale tensione tra l'impostazione sportiva tradizionale (fondata sulle rappresentative nazionali) e la privatizzazione delle infrastrutture e-sportive, assume valore paradigmatico la recentissima defezione della Corea del Sud dalla *Esports Nations Cup 2026* (aprile 2026). La *Korea e-Sports Association* (KeSPA) ha ritirato la propria adesione denunciando criticità di *governance* e ingerenze dell'ente organizzatore privato nella selezione degli atleti, unitamente al divieto imposto ai partecipanti di utilizzare denominazioni istituzionali quali "team nazionale". Tale cortocircuito evidenzia come il mero "trapianto" delle logiche sportive tradizionali fallisca dinanzi a un ecosistema globale che sfugge al monopolio degli Stati, essendo governato da attori transnazionali privati (*Publisher* e circuiti indipendenti) le cui logiche commerciali mal si conciliano con i calendari e le tutele delle federazioni pubbliche.

¹⁷⁸ il c.d. "Test ABC" rappresenta il rigoroso standard ermeneutico elaborato dalla Corte Suprema della California (sentenza *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 2018) per accertare la natura autonoma o subordinata di un rapporto di lavoro. Secondo tale test, il prestatore d'opera gode di una presunzione legale di subordinazione (*employee*), superabile dal committente solo dimostrando la sussistenza congiunta e cumulativa di tre condizioni: A) il lavoratore è libero dal controllo e dalla direzione nell'esecuzione della prestazione, sia contrattualmente che di fatto; B) la prestazione si colloca al di fuori del normale ciclo produttivo o dell'attività principale (*usual course of business*) dell'impresa committente; C) il lavoratore è abitualmente e indipendentemente impegnato in un'attività d'impresa, mestiere o professione autonoma della medesima natura.

Applicato all'ecosistema degli e-sport, tale test rende pressoché impossibile per un *Team* il ricorso alla collaborazione autonoma.

L'ostacolo dogmatico insuperabile si annida nel requisito "B": proprio come evidenziato dalla Corte Suprema californiana per i prestatori d'opera inseriti nel ciclo produttivo primario dell'azienda, l'atleta digitale non può in alcun modo configurarsi quale professionista esterno al *core business* agonistico del *Team*. Parimenti, la diffusa imposizione di vincoli di esclusiva (*single employer*) in capo ai *pro-player* preclude radicalmente la soddisfazione del requisito "C", svuotando di significato la loro pretesa autonomia imprenditoriale.

Conseguentemente, il sistema americano oggi determina una dicotomia in cui i *player* oscillano tra lo status di *employee* (lavoratore dipendente, come tipicamente avviene nella Overwatch League) e quello di *independent contractor* (come nella ESL Pro League), a seconda della giurisdizione statale e della forza contrattuale delle singole leghe.

Riportando infine l'analisi in una prospettiva comparata di prossimità, emerge il peculiare approccio della Repubblica di San Marino, la quale si dimostra affine alla proattività asiatica nell'intercettare il fenomeno, scegliendo però di governarlo attraverso una specifica codificazione *ad hoc*.

Infatti, con la Legge n. 80/2023, il legislatore sammarinese ha varato il "Codice degli Esport", un impianto organico europeo capace di attrarre investimenti internazionali frustrati dalle burocrazie limitrofe.

Tale apparato normativo non si limita a definire il rapporto di prestazione e-sportiva professionistica nell'alveo del lavoro "non subordinato" (ad esclusione di una possibile contrattazione collettiva che preveda esplicitamente la subordinazione) (art. 11)¹⁷⁹, ma istituisce un regime di tipicità contrattuale¹⁸⁰ che scinde la prestazione agonistica dalle attività accessorie.

Attraverso un rigoroso sistema di certificazione delle mansioni e l'individuazione di figure tecniche specifiche (dai *Caster* agli Ufficiali di gara, fino ai gestori di *Gaming House*), lo Stato di San Marino è stato pionieristico nel disciplinare una normativa pubblica solida, affidata a una Commissione Esport con poteri di vigilanza e sanzionatori¹⁸¹.

¹⁷⁹ Cfr. art. 11, commi 1 e 2, Legge 9 maggio 2023, n. 80 (Codice degli Esport, Repubblica di San Marino). Il legislatore sammarinese stabilisce, al comma 1, una presunzione legale in base alla quale il rapporto di lavoro e-sportivo (declinato nelle forme del professionismo, dilettantismo o amatorialità) "è di tipo non subordinato ai sensi del Titolo IV della Legge n. 164/2022". Tuttavia, al comma 2, viene introdotta una fondamentale clausola di salvezza che apre alla subordinazione "esclusivamente in caso di definizione di un apposito Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che preveda tale possibilità". Tale architettura normativa riflette un approccio pragmatico: fissa un inquadramento standard di natura autonoma per garantire flessibilità al settore, ma delega parallelamente all'autonomia collettiva il potere di riconoscere e normare in via esclusiva eventuali forme di eterodirezione. Il medesimo articolo, ai commi 3 e 4, subordina inoltre la regolare instaurazione del rapporto a rigidi obblighi di comunicazione e verifica presso l'Ufficio per il Lavoro (ULPA-CFP), istituendo un penetrante controllo amministrativo per contrastare il lavoro irregolare.

¹⁸⁰ Il Codice si distingue per una minuziosa architettura di tutele fondata sulla tipizzazione di tre diverse forme contrattuali (professionistica, dilettantistica e amatoriale ex artt. 12, 13, 14 e 15), sostenuta da un regime fiscale volto a incentivare la regolarizzazione del settore. A tal fine, l'art. 24 stabilisce una soglia di esenzione totale dalle imposte per compensi fino a 5.000 euro annui (limite massimo che l'art. 15 fissa per il mantenimento dello status "amatoriale") e un'aliquota fortemente agevolata pari all'1,5% per la fascia reddituale successiva (tra i 5.000 e i 12.000 euro). Tale meccanismo impone, di fatto e di diritto, che il superamento della franchigia amatoriale determini l'obbligo di conversione del rapporto verso i più tutelati modelli dilettantistici o professionistici.

¹⁸¹ Sull'istituzione e le prerogative dell'autorità di vigilanza, cfr. artt. 74 e 76, Legge 9 maggio 2023, n. 80 (Codice degli Esport, Repubblica di San Marino). Il legislatore ha incardinato la *governance* del settore in una "Commissione Esport", dotata di penetranti poteri di supervisione, regolamentari e sanzionatori nei confronti di tutti gli operatori. L'art. 76, in particolare, attribuisce a tale organo collegiale la competenza esclusiva per l'esame dei reclami, la funzione di "Tribunale Esportivo per

Il Codice risolve inoltre il nodo della sicurezza sul lavoro da remoto (art. 17 c.2)¹⁸², ponendo in capo al *Team* la responsabilità degli strumenti tecnologici e garantendo l'estensione delle tutele infortunistiche, superando così l'incertezza italiana legata all'omologazione hardware.

In virtù di questa completezza, il modello sammarinese si pone come un paradigma normativo di riferimento per il legislatore nazionale, offrendo soluzioni concrete per trasformare il vuoto regolamentare in un'opportunità di sviluppo e protezione sociale della persona-lavoratore.

Ispirandosi a tale disciplina, l'ordinamento italiano avrebbe l'occasione storica non soltanto di sanare l'attuale miopia istituzionale, ma di assurgere a giurisdizione d'avanguardia all'interno dell'Unione Europea, trasformando l'attuale vuoto regolamentare in un formidabile volano di competitività economica e, al contempo, garantendo un'effettiva protezione sociale per la persona-lavoratore.

l'esperimento dei tentativi obbligatori di conciliazione", nonché il potere di disporre ispezioni (anche tramite i Corpi di Polizia) e irrogare sanzioni, arginando così l'autoreferenzialità dei circuiti privati e restituendo allo Stato il monopolio della giurisdizione a tutela dei lavoratori e dei consumatori.

¹⁸² Cfr. art. 17, *Prestazione Esportiva da remoto*, Legge 9 maggio 2023, n. 80 (Codice degli Esport, Repubblica di San Marino). La disposizione affronta in modo sistematico il lavoro da remoto che rappresenta la modalità esecutiva prevalente nel settore. I commi 1 e 2 pongono esplicitamente in capo al *Team Esport* la responsabilità per "la sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al Giocatore". Il comma 3, intervenendo sui poteri datoriali, vieta al *Team* di imporre metodi di controllo intrusivi qualora si adoperi la strumentazione personale dell'atleta, limitando le verifiche alla sola sicurezza dei dati. Sotto il profilo giuslavoristico puro, risultano dirimenti i commi 5 e 6, i quali estendono al giocatore da remoto la piena copertura contro "gli infortuni e le malattie professionali che possano derivare dai rischi connessi alla propria attività lavorativa", garantendo finanche la tutela per il c.d. infortunio *in itinere* nel tragitto verso luoghi autorizzati esterni ai locali aziendali.

3.4: verso lo “Statuto 2.0” e i pilastri di tutela dell’atleta digitale

Come dimostrato dalla proattività del legislatore sammarinese, la creazione di un diritto del lavoro adatto per il settore e-sportivo appare un percorso realizzabile. Per superare la miopia istituzionale e le problematiche qualificatorie analizzate nei paragrafi precedenti, l'ordinamento italiano dovrebbe abbandonare il tentativo di forzare il videogiocatore competitivo in categorie giuslavoristiche ormai forse inadatte, estendendo a tale figura quel progetto di "Statuto 2.0" già introdotto nei capitoli precedenti come risposta unitaria alla frammentazione del lavoro digitale.

Infatti, riprendendo la linea di pensiero di Supiot, il possibile "Statuto professionale delle persone" non dovrebbe ancorarsi a logore etichette contrattuali, ma deve piuttosto riorientare i propri pilastri per incidere chirurgicamente sulle patologie strutturali dell'ecosistema e-sportivo: il monopolio proprietario del codice, l'usura neuro-muscolare e l'assetto totalizzante delle infrastrutture di allenamento.

Per disinnescare tali criticità strutturali, la declinazione dello Statuto per l'atleta digitale potrebbe postulare l'edificazione di almeno questi tre assi di tutela inderogabili:

1. *Costituzionalismo digitale e limiti al monopolio del Publisher.* Il primo asse di tutela dovrebbe mirare a scardinare la *Lex Mercatoria* imposta unilateralmente dai *Publisher* attraverso i *Terms of Service* (ToS). Il nuovo Statuto andrebbe a sancire la nullità di protezione per quelle clausole contrattuali che attribuiscono al titolare del software un potere di *ban* insindacabile e perpetuo. Poiché tale espulsione digitale si potrebbe configurare, *de facto*, come un licenziamento privo di giusta causa e senza possibilità di contraddittorio, il diritto al lavoro non dovrebbe mai essere degradato a una mera licenza d'uso revocabile *ad nutum*.

L'infrastruttura di gioco, pur originando come proprietà intellettuale protetta da *copyright*, nel momento in cui assume a "luogo di lavoro" subirebbe una necessaria limitazione funzionale in ossequio agli artt. 41, comma 2, e 42 della Costituzione: l'iniziativa economica e la proprietà privata non dovrebbero potersi tradurre in una lesione della dignità e della libertà professionale, in quanto nell'ottica del bilanciamento dei diritti, i diritti della persona prevalgono sul diritto di proprietà¹⁸³.

¹⁸³ Il bilanciamento tra prerogativa proprietaria e diritti della persona trova il proprio asse portante nel combinato disposto degli artt. 41, comma 2, e 42, comma 2, Cost. Secondo la costante giurisprudenza costituzionale, l'iniziativa economica e la proprietà privata sono dotate di una "funzione sociale" che ne legittima la limitazione funzionale ogniquale volta esse entrino in conflitto con diritti fondamentali e inviolabili (art. 2 Cost.). A differenza delle norme puramente procedurali (come gli artt. 4 e 6 L. 300/1970), che ammettono eccezioni per esigenze produttive, il limite della dignità umana e dell'integrità psicofisica (art. 32 Cost.) è considerato dalla dottrina lavoristica come un valore "tiranno"

Parimenti, il rilascio di *patch* algoritmiche che alterano radicalmente le meccaniche di gioco, azzerando repentinamente le competenze acquisite dal *pro-player*, non dovrebbe più poter operare come uno *ius variandi* occulto e illimitato. Tale dinamica andrebbe assoggettata a rigidi obblighi di preavviso contrattuale, al fine di garantire all'atleta il tempo biologico e professionale necessario per il riadattamento tecnico.

2. Riconoscimento dello status e presunzione di tutela infortunistica. Il secondo pilastro affronterebbe il tema dell'usura psicofisica. La persistente negazione della natura sportiva degli *e-sport*, fondata sull'assenza di un gesto atletico macroscopico, rappresenta un pregiudizio fisiologico incompatibile con le evidenze mediche. Sarebbe auspicabile che lo Statuto 2.0 imponesse la qualificazione del *pro-player* quale "atleta digitale" *ex lege*, garantendogli in via presuntiva l'accesso alle coperture assicurative pubbliche (INAIL), tutele appunto già previste nel Codice degli *E-sport* della Repubblica di San Marino.

Cruciale, in tale ottica, risulterebbe l'inserimento delle patologie derivanti dalla prestazione e-sportiva nelle tabelle delle malattie professionali. La sindrome del tunnel carpale, i gravi disturbi visivi, le discopatie da postura prolungata e il *burnout* o *tecnostress* cognitivo precoce andrebbero giuridicamente inquadrati come l'esito patologico e diretto del sovraccarico biomeccanico. Tale usura, generata dall'ibridazione forzata tra i limiti del corpo umano e le incessanti frequenze di calcolo della macchina, viene oggettivamente misurata in APM (*Actions Per Minute*).

Questa insostenibile rincorsa performativa rende peraltro sempre più urgente un presidio normativo, considerato che spinge non di rado i prestatori verso le pericolose derive di "doping cognitivo", inducendoli all'assunzione illecita di psicofarmaci stimolanti come l'Adderall al fine di massimizzare artificialmente la soglia di attenzione e i riflessi neuromotori.

3. Regularizzazione delle Gaming House e diritto alla disconnessione. Infine, l'ordinamento dovrebbe penetrare all'interno delle *Gaming House*, smantellandone le derive da "istituzione totale". La rigorosa applicazione dell'art. 2087 c.c. e del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08) all'ecosistema degli *e-sport* imporrebbe ai *Team* manageriali, in veste di datori di lavoro sostanziali, precisi oneri di valutazione dei rischi.

Lo Statuto si renderebbe necessario per introdurre un divieto inderogabile di utilizzo di dispositivi di sorveglianza biometrica (*wearable devices*) per il monitoraggio del livello di attenzione o del battito cardiaco dell'atleta; una pratica che, oltre a porsi in tensione con il divieto di controlli a distanza sancito dall'art. 4

o primario. Nell'ecosistema degli e-sport, ciò implica che il diritto del *Publisher* di gestire il proprio software come proprietà intellettuale deve recedere dinanzi alla necessità di garantire la stabilità professionale e la salute del prestatore, non potendo l'architettura algoritmica operare in contrasto con l'utilità sociale

della L. 300/1970, realizza un'inammissibile mercificazione dei dati sanitari vitali¹⁸⁴.

Parallelamente, in ossequio al D.Lgs. 66/2003 sull'orario di lavoro, dovrebbe essere codificato un diritto alla disconnessione "rafforzato": l'interruzione della prestazione non rileverebbe quale mera pausa ricreativa, bensì come presidio di sicurezza obbligatorio volto a recidere la simbiosi neuro-muscolare con il terminale, impedendo che lo spazio domestico collassi definitivamente all'interno del ciclo produttivo¹⁸⁵.

Questa pervasiva tendenza del mercato digitale alla scomposizione del lavoro in singole azioni cronometrate, governate dall'algoritmo e svuotate dalle tradizionali garanzie giuslavoristiche, non si esaurisce nell'élite del professionismo videoludico. Al contrario, tale paradigma di controllo e parcellizzazione estrema della prestazione rappresenta la matrice strutturale di una più vasta ed estrema declinazione del capitalismo delle piattaforme: il fenomeno dei *micro-task*.

Se l'indagine condotta finora ha permesso di osservare come l'algoritmo sia capace di usurpare la salute fisica e i ritmi biologici dei rider nello spazio urbano, di esercitare un pervasivo controllo psicologico e identitario sui *content creator*,

¹⁸⁴ La tensione interpretativa risiede nella qualificazione dei *wearable devices* (e dei relativi software di telemetria) all'interno della dicotomia tracciata dall'art. 4 della L. 300/1970, come novellato dal D.Lgs. 151/2015. Se, da un lato, il datore di lavoro (*Team*) potrebbe tentare di ricondurre tali strumenti al comma 2, qualificandoli come "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione" (escludendo così la necessità di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa), dall'altro lato, la natura intrusiva del monitoraggio biometrico suggerisce la necessaria applicazione delle garanzie procedurali di cui al comma 1. Come evidenziato dalla dottrina e dai provvedimenti del Garante *Privacy*, l'esimente di cui al comma 2 non può trasformarsi in una "zona franca" per il controllo indiscriminato: quando lo strumento eccede la mera funzionalità tecnica per investire la sfera biopsichica (ritmi circadiani, livelli di ossigenazione, qualità del riposo), esso muta la propria natura in un dispositivo di controllo gerarchico. In tale contesto, le "esigenze organizzative e produttive" richiamate dalla norma non possono operare come eccezioni legittimanti, poiché il trattamento di dati "particolari" (sanitari e biometrici ex art. 9 GDPR) deve comunque sottostare ai principi di necessità e proporzionalità, i quali, nell'ottica dello Statuto 2.0, dovrebbero precludere radicalmente l'uso di tecnologie capaci di annullare il confine tra tempo di lavoro e integrità privata del prestatore.

¹⁸⁵ L'applicazione dei limiti previsti dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (attuativo delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE) assume una valenza peculiare nell'ambiente della *Gaming House*, dove la coincidenza fisica tra luogo di riposo e luogo di lavoro rischia di rendere puramente teorica la garanzia delle 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore (art. 7). In linea con l'orientamento della Corte di Giustizia UE e della giurisprudenza di legittimità, il diritto al riposo non è suscettibile di deroghe in virtù di esigenze produttive o "agonistiche", essendo preordinato alla tutela della salute del lavoratore ex art. 32 Cost. Nel settore degli e-sport, tale tutela dovrebbe evolvere verso una concezione di "disconnessione algoritmica": lo Statuto 2.0 dovrebbe imporre limiti che computino non solo il tempo del match ufficiale, ma anche le sessioni di allenamento (*scrims*) e le attività obbligatorie di *streaming*. Come già osservato per il fenomeno del *creator burnout*, l'assenza di barriere temporali certe configura un rischio psicosociale che il datore di lavoro è tenuto a prevenire, non potendo la disponibilità illimitata del prestatore essere oggetto di scambio contrattuale.

prigionieri di una "società della vetrinizzazione" che ne mercifica l'immagine e la personalità morale, e di trasformare gli atleti digitali in arti estesi delle piattaforme attraverso una forma di "subordinazione neuro-muscolare", l'analisi deve ora spingersi verso la sua frontiera più estrema.

Proprio in virtù della sua natura frammentata e della sua totale smaterializzazione, il fenomeno dei *micro-task* (o *crowdwork*) non viene qui affrontato come una fattispecie monografica isolata, bensì come l'oggetto delle riflessioni conclusive del presente elaborato. Tale scelta metodologica risponde alla necessità di osservare il punto di arrivo di quel processo di "rifeudalizzazione" e scomposizione del lavoro analizzato in precedenza.

Nel *micro-tasking*, infatti, l'esistenza stessa del prestatore d'opera appare "distrutta" e resa invisibile dietro lo schermo dei committenti globali: non vi è più un corpo da governare o un'identità da esporre, ma solo un "*Ghost work* (lavoro fantasma)" ridotto a frammenti di secondo.

CONCLUSIONI: I MICRO-TASK E L'ORIZZONTE DEL LAVORO DIGITALE E LO "STATUTO PROFESSIONALE 2.0"

Come anticipato in chiusura dell'indagine dedicata agli atleti digitali, il potere estrattivo dell'algoritmo opera con la pervasività e mutazione di un patogeno digitale.

Dopo aver "contagiato" il corpo fisico del *rider* assoggettandolo alle metriche dello spazio urbano, colonizzato la mente del *creator* attraverso l'ansia della vetrinizzazione, e ibridato il sistema neuro-muscolare del *pro-player* piegandolo al volere della macchina, il virus algoritmico si spinge verso la sua frontiera più estrema e transitando dalla *Gig Economy* di prossimità all'ecosistema globale dell'*online crowdwork*¹⁸⁶, l'infezione giunge a intaccare l'anima stessa del prestatore d'opera.

È proprio lungo questa frontiera estrema, dominata da infrastrutture informatiche transnazionali come *Amazon Mechanical Turk* o *Clickworker*¹⁸⁷, che il fenomeno della scomposizione del lavoro raggiunge il suo apice. In questa dimensione si consuma la smaterializzazione e la polverizzazione totale della prestazione lavorativa, la quale viene destrutturata e frazionata in una miriade di *micro-task*

¹⁸⁶ Cfr. A. Consiglio, *Micro-task e gig economy. Quando il prosumerismo sostituisce la prestazione di lavoro*, in *MediaLaws*, pp. 209 ss. Sull'argomento, la dottrina evidenzia come l'economia delle piattaforme, distaccandosi dalle originarie logiche mutualistiche della *sharing economy*, abbia riorganizzato l'incontro tra domanda e offerta su basi puramente capitalistiche e orientate al profitto. Abbattendo drasticamente i costi di transazione, le infrastrutture digitali riescono a eludere la stipula del tradizionale contratto di lavoro subordinato, sostituendolo con una serie incalcolabile di prestazioni frammentarie e istantanee, affidate in *outsourcing* a una "folla" globale di utenti connessi (*crowdsourcing*). Si dissolve così il confine tra impresa e società, generando la figura ibrida del *prosumer* (produttore e consumatore simultaneo), il quale viene intrappolato nell'illusione di essere un *self-made man* pienamente autonomo. In realtà, l'esecuzione di questi *micro-task* decontestualizzati si traduce in un'obbligazione di risultato remunerata a cottimo, che trasferisce interamente sul prestatore l'incertezza della domanda e il rischio d'impresa. Tale dinamica di disintermediazione digitale finisce così per privare i lavoratori delle tutele previdenziali essenziali, riproponendo forme di precarietà e di isolamento sociale analoghe a quelle vissute durante la prima rivoluzione industriale.

¹⁸⁷ Amazon Mechanical Turk (MTurk) è un *marketplace* di *crowdsourcing* integrato nell'ecosistema AWS che permette ai committenti (Requesters) di distribuire compiti a una forza lavoro globale (Workers) disponibile 24 ore su 24. L'unità fondamentale della prestazione è l'Human Intelligence Task (HIT): un singolo compito decontestualizzato, come l'identificazione di oggetti in immagini, la moderazione di contenuti o la classificazione di dati, che richiede l'intelligenza umana per risolvere problemi che l'automazione non è ancora in grado di gestire autonomamente. Sotto il profilo tecnico, MTurk mette a disposizione degli sviluppatori degli SDK (Software Development Kit) per integrare la distribuzione delle HIT direttamente nelle applicazioni tramite API, trasformando i costi fissi del personale in costi variabili. Su un'architettura analoga opera Clickworker, che parcellizza progetti complessi in *micro-task* per la propria rete transnazionale di utenti.

decontestualizzati, ridotti a pochi secondi di esecuzione e retribuiti a frazioni infinitesimali di centesimo¹⁸⁸.

Questo stadio terminale, definibile come un *Digital Taylorism* se portato alle sue conseguenze più estreme, può comportare l'apice dell'alienazione del prestatore d'opera.

Ispirandoci agli inquietanti interrogativi sull'essenza dell'umanità posti anche dalla narrativa distopica di Philip K. Dick, nel *crowdwork* l'essere umano perde del tutto la propria soggettività per divenire una mera protesi silente della macchina, incarnando il paradigma ingegneristico dello *Human-in-the-loop*¹⁸⁹.

Questa teorizzazione tecnica trova la sua declinazione materiale in quelle dinamiche di colonialismo digitale e sfruttamento lavorativo, localizzate prevalentemente nel Sud globale dove la fragilità economica viene strumentalizzata per alimentare l'illusione di un'Intelligenza Artificiale asettica e infallibile. Un esempio emblematico, che restituisce la reale fisionomia di questo ecosistema, è emerso dalla dirompente inchiesta giornalistica condotta dal *Time* nel 2023.

L'indagine ha documentato come OpenAI, per rendere l'algoritmo di ChatGPT "sicuro" e depurato da derive discriminatorie o tossiche per il mercato occidentale, abbia subappaltato il *data labeling* a lavoratori kenioti, retribuiti con tariffe irrisorie¹⁹⁰.

¹⁸⁸ Cfr. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Ginevra, 2018. Il rapporto offre una dettagliata analisi empirica basata su un sondaggio condotto su 3.500 lavoratori in 75 paesi, documentando la condizione di estrema vulnerabilità del prestatore nell'ecosistema globale delle piattaforme. Emerge, in particolare, un paradosso legato al capitale umano (*skill mismatch*): a fronte di una forza lavoro altamente istruita, con meno del 18% dei rispondenti in possesso del solo diploma e il 57% dei laureati vanta specializzazioni in ambito scientifico, medico o ingegneristico, le mansioni rimangono confinate ad attività puramente clericali e dequalificate. S

otto il profilo economico, lo studio rileva guadagni mediani di appena 2,16 dollari l'ora (considerando il tempo totale di lavoro) e sottolinea l'incidenza del "lavoro fantasma" non remunerato: i *crowdworker* impiegano mediamente 20 minuti in attività accessorie, quali ricerca dei task e test di qualificazione, per ogni ora di prestazione effettivamente pagata. Tale architettura di sfruttamento è resa possibile dalla scelta unilaterale delle piattaforme di classificare i lavoratori come "autonomi", privandoli delle tutele del diritto del lavoro e della previdenza sociale, e dall'imposizione di sistemi di *rating* unilaterali che portano nel 90% dei casi a rifiuti di pagamento spesso ingiustificati.

¹⁸⁹ Il paradigma dello *Human-in-the-loop* (HitL) si inserisce nel contesto dell'*Interactive Machine Learning* (IML) e della cosiddetta "Intelligenza Ibrida", la quale integra l'umano all'interno dei sistemi di Intelligenza Artificiale. In ambito ingegneristico, tale approccio richiede l'intervento attivo dell'utente per creare processi di apprendimento ibridi in cui l'individuo fornisce *feedback*, guida o etichette (*data labeling*) al sistema. Lo scopo originario di questa collaborazione è rendere l'algoritmo "user-centric" personalizzando i modelli per aumentare l'usabilità, la fiducia (*trust*) dell'utente e favorire un fenomeno di adattamento reciproco tra uomo e macchina.

Tuttavia, applicato all'economia dei micro-task, questo «loop» interattivo subisce una distorsione strutturale: la finalità collaborativa scompare e l'apporto umano viene degradato a mero strumento di estrazione di "materia prima cognitiva", sfruttata per addestrare i modelli di IA destinati alla definitiva sostituzione del lavoratore stesso.

¹⁹⁰ Cfr. B. PERRIGO, *Exclusive: OpenAI Used Kenyan Workers on Less Than \$2 Per Hour to Make ChatGPT Less Toxic*, in *Time*, 18 gennaio 2023. L'inchiesta documenta come lo sviluppo dei modelli di linguaggio (LLM) sia supportato da una filiera di *data labeling* delocalizzata, dove i lavoratori, reclutati da società di outsourcing come Sama, vengono sottoposti a ritmi alienanti e

Il loro *micro-task* può consistere ad esempio nell'analizzare ed etichettare quotidianamente migliaia di frammenti testuali o immagini estratti dagli angoli più oscuri della rete, costringendo questi operatori a un'esposizione ininterrotta a descrizioni grafiche di abusi, torture e aberrazioni umane, al solo scopo di istruire i filtri etici della macchina.

In questo scenario, sostenuto e amplificato dal reclutamento massivo di *crowdworker* in nazioni in via di sviluppo tramite martellanti inserzioni social da parte di piattaforme transnazionali come *Clickworker*, si assiste alla più tragica concretizzazione dell'“androidizzazione” dell'individuo. Attraverso una pervasiva schiavitù deterministica, il lavoratore viene non solo espropriato del proprio tempo, ma intimato a sopprimere la fisiologica reazione al trauma psicologico per garantire il cinico mantenimento della produttività.

Svuotato di ogni bussola morale e ridotto a un mero *corpo docile*, il lavoratore si degrada allo stadio terminale di “macchina-riflesso” (*reflex-machine*): un ingranaggio svuotato di scopo esistenziale ridotto a mera estensione meccanica.¹⁹¹

Attraverso estenuanti sessioni di *data labeling*, il *crowdworker* non si limita a istruire lo strumento, ma modella attivamente quello che diverrà il suo futuro “boia” professionale: l'Intelligenza Artificiale che, una volta perfezionata, assumerà le vesti del suo *Algorithmic Boss*, dotato del potere di valutarne la performance e decretarne l'espulsione se calcola come risultato una produttività inefficiente.

Il lavoratore esegue frammenti di codice, etichetta immagini mediche o trascrive brevi stringhe vocali senza avere alcuna cognizione del progetto complessivo o dell'architettura software che sta contribuendo a plasmare. Si assiste così alla realizzazione più pura e spietata della “*Gouvernance par les nombres*” teorizzata da Alain Supiot: l'individuo non obbedisce più a un ordine verbale gerarchico o umano, ma alimenta ciecamente un database numerico che oltre ad essere onnipresente e instancabile non parla un linguaggio umano.

A questo annichilimento esistenziale si sovrappone un insormontabile ostacolo giuridico legato alla territorialità. L'architettura transnazionale delle piattaforme permette un'elusione sistematica delle norme imperative nazionali, allocando *micro-task* a quelli che Mary L. Gray e Siddharth Suri hanno efficacemente concettualizzato come *ghost workers* (lavoratori fantasma)¹⁹².

all'esposizione a contenuti psicologicamente devastanti per retribuzioni minime (tra 1,32 e 2 dollari l'ora)

¹⁹¹ S. GAARN-LARSEN . *Breaking Down the Reflex-Machine in Three Works by Philip K. Dick*, BA Thesis in English Studies, Malmö University, 2018. L'autrice analizza il processo di “androidizzazione” come una scomposizione dell'identità umana in stadi sequenziali, culminante nella creazione della “macchina-riflesso”, un soggetto privo di agenzia morale e ridotto a pura reattività meccanica.

¹⁹² . L. GRAY, S. SURI, *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*, Boston, Houghton Mifflin Harcourt, 2019. Il termine identifica prestazioni lavorative umane che l'utente finale percepisce erroneamente come processi automatizzati. A differenza del *gig work* generico, il *ghost work* si focalizza su compiti (labeling, editing, moderazione contenuti) alimentati via API e funzionali all'istruzione degli algoritmi di *machine learning*. Tale forza lavoro è

In questo ecosistema, la reale componente umana della prestazione viene deliberatamente occultata per alimentare, agli occhi del mercato e degli utilizzatori finali, l'illusione di una tecnologia prodigiosa e interamente automatizzata.

Fisicamente localizzati in zone d'ombra della giurisdizione, questi operatori invisibili subiscono le conseguenze di un *Social Dumping* su scala globale che disinnesci le secolari conquiste dello Stato sociale ottenute sul piano fisico ma inefficaci sul piano digitale. Si origina così una drammatica "corsa al ribasso" in cui la giurisdizione democratica statuale viene prepotentemente sostituita da una vera e propria anarchia digitale¹⁹³.

L'indagine condotta dimostra inequivocabilmente che l'impianto dogmatico del diritto del lavoro italiano del 1942, incardinato sulla rigida dicotomia tra la subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. e l'autonomia di cui all'art. 2222 c.c., è collassato sotto l'urto di un'algocrazia che non si limita a dirigere la prestazione, ma penetra nell'esistenza stessa del prestatore. L'analisi ha permesso di tracciare la mappa di questa invasione attraverso quattro stadi di alienazione crescente.

Dapprima, nella logistica urbana di piattaforma, è emerso un controllo di natura fisica: in uno scenario dove l'algoritmo coordina i corpi nello spazio urbano e il *rider*, pur conservando una propria consapevolezza del suo corpo, risulta totalmente etero-organizzato dalle metriche del GPS e dal "guinzaglio digitale" del proprio smartphone.

In una seconda fase, indagando l'economia dei *content creator*, il potere direttivo ha abbandonato la dimensione spaziale per colonizzare la psiche e l'identità personale: prigioniero in una realtà da likes e interazioni, l'ansia performativa legata all'*engagement* e la costrizione alla "società della vetrinizzazione" impongono all'individuo di mercificare la propria intimità ed etica.

La terza fase ha evidenziato come il controllo algoritmico si sia fatto prettamente biologico all'interno degli *e-sports*. In un ecosistema che rievoca il *Videodrome* cronenbergiano, l'infrastruttura ingloba i ritmi neuro-muscolari del *pro-player*, il quale diviene un vero e proprio arto esteso della macchina, operante in un "mondo-proprietà" dove persino le leggi della fisica sono dettate dai diritti di proprietà intellettuale (*IP Rights*) in capo al Publisher.

caratterizzata dall'essere "invisibile", decontestualizzata e priva di accreditamento, fungendo da supporto silente per produrre l'immagine di una "magia tecnologica" scalabile per gli investitori.

¹⁹³ L. LESSIG, Code is Law. On Liberty in Cyberspace, in *Harvard Magazine*, 2000. L'Autore chiarisce che l'apparente "anarchia digitale" o mancanza di regolamentazione del cyberspazio non è una condizione immutabile, ma una funzione dell'architettura originaria della rete. Tuttavia, l'evoluzione verso nuove forme di codice privatizzato permette una regolamentazione invisibile e inappellabile, dove chi detiene il controllo dell'architettura informatica detiene, di fatto, il potere sovrano di stabilire le "regole del gioco", riducendo lo spazio per la legge statale. Per una trattazione estesa della tesi secondo cui il codice costituisce la legge del cyberspazio, si veda ID., *Code: and Other Laws of Cyberspace*, Basic Books, New York, 1999.

Infine, come da ultimo esaminato, l'annichilimento esistenziale del *crowdworker* rappresenta la chiusura del cerchio: la persona scompare in quanto soggetto pensante, divenendo un ingranaggio invisibile.

Pur operando in mercati profondamente difformi, tutti i prestatori d'opera indagati risultano accomunati da una medesima matrice di sottomissione. Il potere direttivo, un tempo estrinsecato attraverso direttive umane, opera oggi infrastrutturando l'ambiente digitale *onlife*, manipolando la visibilità commerciale (il *ranking*) e applicando sanzioni automatizzate che si estremizzano nel licenziamento digitale come punizione.

È precisamente per rispondere a questa egemonia digitale e a questa regressione feudale, in uno spazio privo di *nomos* dove la forza dell'algoritmo annulla la forza del diritto, che si rende ineludibile un radicale salto di paradigma.

Se la Direttiva (UE) 2024/2831 costituisce un baluardo fondamentale per mitigare gli abusi nella logistica di prossimità, essa sconta tuttavia un limite ontologico dinanzi alla polimorfia del lavoro algoritmico. L'impianto presuntivo europeo, infatti, fatica a intercettare la condizione di "autonomia infrastrutturata" dei *creator*, l'ibridazione biologica e neuro-muscolare degli atleti negli *e-sports* e la fluidità invisibile dell'*online crowdwork*.

Occorre, dunque, come è stato già proposto, varare uno Statuto professionale 2.0: un impianto normativo di rango primario progettato per sganciare i diritti inderogabili dal *nomen iuris* del contratto, radicandoli indissolubilmente sulla persona fisica in ogni sua declinazione lavorativa *onlife*.

Questo nuovo patto sociale deve ergersi su quattro pilastri fondanti e non negoziabili. In primo luogo, l'Universalismo dei diritti legati alla salute e all'equo compenso.

L'ordinamento deve imporre standard di *safety by design* per contrastare i nuovi rischi psicosociali (l'usura neuro-muscolare e il *burnout* da algoritmo), applicando un'interpretazione evolutiva dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 36 Cost¹⁹⁴.

In secondo luogo, la trasparenza algoritmica e l'istituto della *Role-Reversibility*, quali unici argini alla sovranità della *black box*¹⁹⁵. Il terzo pilastro mira al recupero

¹⁹⁴ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 19 febbraio 2016, n. 3291, la quale sancisce la natura di "norma di chiusura" del sistema prevenzionistico dell'art. 2087 c.c., il quale è concreta applicazione dell'art. 36 Cost. imponendo al datore di lavoro l'obbligo di adottare ogni misura necessaria a tutelare l'integrità psicofisica e la "personalità morale" del prestatore anche a fronte di rischi atipici. In questa sede si sostiene un'interpretazione evolutiva del precetto che ricomprenda i rischi psicosociali derivanti dalla gestione algoritmica, quali il tecnostress e lo *straining* digitale, inteso come condizione di inferiorità indotta da un'architettura organizzativa scientemente progettata per massimizzare la performance a scapito dei ritmi biologici del lavoratore.

¹⁹⁵ K. BRENNAN-MARQUEZ, S. HENDERSON, *Artificial Intelligence and Role-Reversible Judgment*, in *Journal of Criminal Law and Criminology*, vol. 109, n. 2, 2019, pp. 137 ss. Gli Autori teorizzano il principio della *role-reversibility* come cardine della legittimità democratica, sostenendo che in una democrazia liberale chi è incaricato di prendere decisioni debba essere, reciprocamente, suscettibile all'impatto di tali decisioni. Tale istituto integra e nobilita la necessaria istanza di trasparenza algoritmica teorizzata da F. PASQUALE, *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control*

della libertà di mercato attraverso la portabilità della reputazione su tecnologia *blockchain*, per infrangere il ricatto del feudo digitale, operando un'espansione sistematica della *ratio* sottesa all'art. 20 del GDPR¹⁹⁶.

Infine, lo Statuto deve dettare una disciplina imperativa per la tutela dell'identità personale, ponendo un limite invalicabile alla clonazione algoritmica (i c.d. *digital twin*) e alla mercificazione dei minori online indotta dallo *sharenting*, richiamando l'inderogabilità degli artt. 5, 320 e 321 c.c.

In definitiva, la proposta della costituzione di questa tipologia di nuova “carta digitale del lavoro” non ambisce a porsi come una mera operazione di sartoria normativa, bensì rappresenta l'atto di resistenza supremo del costituzionalismo digitale contro la forza soverchiante dei *Terms of Service* e delle nuove “leggi digitali”.

Sebbene la sua piena operatività richieda un coordinamento giuridico globale, la sfida del giurista contemporaneo rimane quella di riaffermare il primato ontologico dell'essere umano sull'algoritmo. Solo sottomettendo la tecnica ai principi inderogabili del diritto sarà possibile garantire che il corpo, l'identità e l'anima del prestatore d'opera non vengano mai più sacrificati sull'altare di una cieca, infallibile e spietata dittatura degli algoritmi.

Money and Information, Harvard University Press, Cambridge (MA), 2015. Se quest'ultimo denuncia l'opacità dei sistemi di *scoring* e classificazione che minano la base della democrazia epistemica, la reversibilità dei ruoli di Brennan-Marquez e Henderson fornisce la chiave per un'autentica "autorialità democratica" (*democratic self-authorship*). Applicato alla *governance* algoritmica del lavoro, tale paradigma impone che il prestatore non sia ridotto a mero oggetto di un calcolo inappellabile impartito da un sistema che, per sua natura, rimane immune alle conseguenze delle proprie determinazioni, garantendo invece un ecosistema in cui i ruoli di decisore (l'algoritmo e chi lo programma) e deciso (il lavoratore) siano idealmente e giuridicamente invertibili.

¹⁹⁶ Cfr. Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR), Art. 20. La norma sancisce il diritto dell'interessato di ricevere i dati personali che lo riguardano in un formato strutturato e leggibile da dispositivo automatico, nonché il diritto di trasmetterli a un altro titolare del trattamento senza impedimenti. Nella prospettiva dello "Statuto 2.0", si sostiene un'espansione sistematica della *ratio* di tale articolo al fine di includere il "capitale reputazionale" (il *ranking*, i *feedback* e lo storico delle *performance*) accumulato dal prestatore d'opera. L'obiettivo è neutralizzare l'effetto *lock-in* prodotto dal "feudo digitale": impedendo alla piattaforma di agire come proprietaria esclusiva della reputazione del lavoratore, si restituisce a quest'ultimo la libertà di migrare tra diversi committenti senza perdere il proprio valore professionale. L'impiego della tecnologia *blockchain* si pone, in questo contesto, come l'infrastruttura tecnica necessaria per garantire l'interoperabilità e l'immutabilità di tale certificazione professionale onlife, sottraendola all'arbitrio del singolo *gatekeeper*.

BIBLIOGRAFIA

I. FONTI NORMATIVE, PRASSI E DOCUMENTI UFFICIALI

- AGCOM, *Codice di condotta per gli influencer*, Allegato B alla Delibera n. 197/25/CONS.
- AGCOM, *Linee guida in materia di rispetto delle disposizioni del Testo unico da parte degli influencer*, Delibera n. 25/24/CONS.
- ARTT. 409, 2083, 2094, 2222, Codice Civile.
- Commissione Ministeriale per la modifica delle norme in materia di beni pubblici (Commissione Rodotà), *Relazione illustrativa*, 14 giugno 2007.
- D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633.
- Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.
- Garante per la Protezione dei Dati Personali, Provvedimento n. 714 del 13 novembre 2024.
- Garante per la Protezione dei Dati Personali, *Social Privacy: come tutelarsi nell'era dei social network*, Vademecum aggiornamento 2025.
- INPS, *Attività dei content creator. Profili previdenziali*, Circolare n. 44 del 19 febbraio 2025.
- Loi n. 2020-1266 du 19 octobre 2020 visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne (Francia).
- Loi n. 2023-451 du 9 juin 2023 visant à encadrer l'influence commerciale et à lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux (Francia).
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR).

II. GIURISPRUDENZA

- Cass. Civ., Sez. Un., 14 febbraio 2011, n. 3665.
- Cass. Civ., Sez. I, 17 febbraio 2004, n. 3014.
- Cass. Civ., Sez. II, 30 gennaio 2006, n. 1847.
- Cass. Civ., Sez. II, 9 settembre 2021, n. 24374.
- Cass. Civ., Sez. Lav., 11 luglio 1991, n. 7608.
- Cass. Civ., Sez. Lav., 19 febbraio 2016, n. 3291.
- Cass. Civ., Sez. Lav., 24 gennaio 2020, n. 1663.
- Cass. Civ., Sez. Lav., 3 maggio 2024, n. 11937.
- Cass. Civ., Sez. Lav., 7 giugno 2024, n. 15955.
- Cass. Civ., Sez. Lav., 31 ottobre 2025, n. 28772.
- Corte d'Appello di Milano, 17 marzo 1961 (Caso *Scrabble c. Scarabeo*).
- Corte d'Appello di Torino, Sez. Lav., 4 febbraio 2019, n. 26 (Caso *Foodora*).
- Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, *Reklos and Davourlis v. Greece*, 15 gennaio 2009.
- Corte Suprema degli Stati Uniti, *Baker v. Selden*, 101 U.S. 99 (1879).
- Corte Suprema della California, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court* (2018).
- Trib. Bologna, Sez. Lav., 30 giugno 2021, n. 2954.
- Trib. Firenze, Sez. Lav., 9 febbraio 2021.

- Trib. Genova, Sez. Spec. Impresa, Ordinanza 27 giugno 2025 (Caso *Lega Serie A c. Luke92fut*).
- Trib. Milano, Sez. IX Civile, Sentenza n. 4379/2020.
- Trib. Palermo, Sez. Lav., 24 novembre 2020, n. 3570 (Caso *Foodinho/Glovo*).
- Trib. Roma, Sez. Lav., 4 marzo 2024, n. 2615.
- Trib. Torino, Sez. Lav., 7 maggio 2018, n. 778.
- U.S. Court of Appeals for the Third Circuit, *Anderson v. TikTok, Inc.*, 116 F.4th 252 (3d Cir. 2024).

III. DOTTRINA (Monografie, Saggi e Articoli Scientifici)

- ADAMS-PRASSL J., *What if Your Boss was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n. 1, 2019, pp. 123-142.
- AMMIRATI R., *E-sport e lavoro: frammenti di regolazione giuridica*, in *Labour Law Issues*, vol. 11, n. 2, 2025, pp. 1-23.
- APRILE G., *Alain Supiot e la "Gouvernance par les nombres": il ruolo dell'analisi giuridica nella società ultraliberale*, in *Pandora Rivista*, 18 settembre 2018.
- ARCIDIACONO D., BRUNI A., SARTORI L., *Continuità e discontinuità nella digitalizzazione del lavoro e delle organizzazioni*, in *Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali*, vol. 14, n. 27, 2024, pp. 5-14.
- BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, 6^a ed., Giappichelli, Torino, 2025.
- BENN A., *The Rise and Fall of Gaming Houses*, in *Loading*, 2025.
- BORTONE R., *Alain Supiot: evoluzione della subordinazione e certezze discutibili*, in *Indiscipline - Rivista di scienze sociali*, vol. 2, n. 2, 2022, pp. 237-240.
- BOYLE R., HAYNES R., *Power play: sport, the media and popular culture*, Longman, 2000.
- BREVINI B., PASQUALE F., *Revisiting the Black Box Society by rethinking the political economy of big data*, in *Big Data & Society*, vol. 7, n. 1, 2020, pp. 1-4.
- BRIZIARELLI M., ARMANO E., *The social production of radical space: Machinic labour struggles against digital spatial abstractions*, in *Capital & Class*, vol. 44, fasc. 2, 2020, pp. 173-189.
- CASSISI M., *Diritto del lavoro nell'economia digitale: Profili di tutela del lavoro nel settore degli e-sports*, Elaborato di Laurea in Management LM-77, Università degli Studi di Genova, A.A. 2024-2025.
- CENSI T., *Il potere performativo dell'ideale del "lavoretto". L'inquadramento socio-istituzionale della delivery tramite piattaforma*, in *Rivista Trimestrale di Scienza dell'Amministrazione*, n. 4, 2023, pp. 1-23.
- CERETTA S., FILOSA D., MAZZEI L., SERAO N., VIOLA L. (a cura di), *Tech e-Law. Esport: profili normativi e contrattuali*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2021.
- CHIKISH Y., CARRERAS M., GARCÍA J., *eSports: A New Era for the Sports Industry and a New Impulse for the Research in Sports (and) Economics?*, in *Rivista di Politica Economica*, Numero speciale, 2019, pp. 33-64.

- CODELUPPI V., *La vetrinizzazione sociale. Il processo di spettacolarizzazione degli individui e della società*, Bollati Boringhieri, Torino, 2007.
- DAGNINO E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Labour & Law Issues*, vol. 1, n. 1, 2015, pp. 1-27.
- DE STEFANO V., *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdswork and Labour Protection in the «Gig-Economy»*, in *Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, ILO, Ginevra, 2016.
- DETERDING S., DIXON D., KHALED R., NACKE L., *From Game Design Elements to Gamefulness: Defining «Gamification»*, in *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference*, ACM, Tampere, 2011, pp. 9-15.
- DI CARLUCCIO C., *E-sport, lavoro e salute. Note sulla condizione del pro-player*, in *Quaderni della Rassegna di diritto ed economia dello Sport*, 2024.
- DIAMANTI R., *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Diritto delle relazioni industriali*, ALAR, 1, 2018, pp. 105-144.
- DONINI A., ROTA A., *Gioco o lavoro: la rilevanza giuslavoristica degli e-sport*, in *Il Nuovo Diritto delle Società*, Giappichelli Editore, 2025, pp. 215 ss.
- DORDONI A., *A. Supiot: senso del lavoro e giustizia sociale*, Firenze, 2023.
- ESPELAND W., *Review: When Numbers Rule*, in *European Journal of Sociology*, vol. 60, n. 3, Cambridge University Press, 2019, pp. 523-527.
- FLORIDI L. (ed.), *The Onlife Manifesto. Being Human in a Hyperconnected Era*, Springer, London, 2015.
- GAROFALO D., *Il lavoro libero professionale: verso l'universalizzazione delle tutele?*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2023.
- GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, n. 2, 2020, pp. 19-53.
- GHIONNI C., *Contratti di sponsorizzazione negli e-sport: una prospettiva privatistica*, in *Il Nuovo Diritto delle Società*, Giappichelli Editore, 2025, pp. 270 ss.
- GIUBBONI S., *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 3, 2023, pp. 295-324.
- GOFFMAN E., *Asylums. Le istituzioni totali: i meccanismi dell'esclusione e della violenza*, Einaudi, Torino, 1961.
- HONNETH A., *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze University Press, Firenze, 2010.
- ICHINO P., *I diritti del lavoro nella gig economy*, in *Lavoce.info*, 13 aprile 2018.
- IERUSSI J., ROMBOLÀ C., *ESports: cosa sono?*, 2018.
- IERVOLINO P., *Baby influencer: l'inquadrimento lavorativo dei minori nella creator economy*, in *Agenda Digitale*, 16 novembre 2022.
- IERVOLINO P., *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, in *Labour & Law Issues*, vol. 7, n. 2, 2021.
- JACOBSON J. M., *The Essential Guide to the Business & Law of Esports & Professional Video Gaming*, CRC Press, 2021.
- JAIN U., NIGAM S., *Esports Facilities, Boot Camps, and Gaming Houses*, in *IJRASET*, 2025.

- KEGELAERS J. ET AL., *The Mental Health Status of Esports Athletes*, in *Journal of Electronic Gaming and Esports*, 2025.
- KOJÈVE A., *Introduction à la lecture de Hegel*, Gallimard, Paris, 1947.
- LAUANDE RODRIGUES P., *Lavoro su piattaforme digitali, subordinazione algoritmica e presunzione di lavoro subordinato*, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 9-10, 2022, pp. 1-12.
- LEE M.K., KUSBIT D., METSKY E., DABBISH L., *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*, in *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, ACM, New York, 2015, pp. 1603-1612.
- LEFEBVRE H., *The production of Space*, Basil Blackwell, Oxford.
- LESSIG L., *Code: and Other Laws of Cyberspace*, Basic Books, New York, 1999.
- LOMAGLIO B., BIONDINI D., *Influencer marketing: tra diritto e pratiche*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2023.
- MAGALDI M., *Giochi elettronici tra libertà del consenso e tutela della salute*, in *Il Nuovo Diritto delle Società*, Giappichelli Editore, 2025, pp. 257 ss.
- MAIETTA A., *Gli e-sports: stato attuale e prospettive di inquadramento normativo*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, 2022.
- MALGIERI G., *La nuova fattispecie di "indebito utilizzo d'identità digitale". Un problema interpretativo*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, n. 2, 2015, pp. 143-151.
- MANNINO F., *Ley rider: a new era for digital platform workers' rights in Spain*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2025, pp. 1-25.
- MARINO V., *Sei vecchio. I mondi digitali della Generazione Z*, Nottetempo, Milano, 2023.
- MARTORANA M., NUTINI G., *Consenso i figli in influencer: quadro normativo, dimensione del fenomeno, violazione dei diritti fondamentali del minore*, in *Altalex*, 23 gennaio 2026.
- MATTERA G., *Intelligenza artificiale, personalità della prestazione e responsabilità professionale*, in *Infonews Notartel*, 17 dicembre 2025.
- MENEGATTI E., *On-demand workers by application: autonomia o subordinazione*, in *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, CEDAM, 2018, pp. 93-112.
- MICUCCI M. L., *Organizzazione del torneo ed erogazione del premio negli e-sport*, in *Il Nuovo Diritto delle Società*, Giappichelli Editore, 2025, pp. 292 ss.
- MOORE P.V., *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*, Routledge, New York, 2017.
- NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 84-103.
- PACELLA G., *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law*, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 16-42.
- PASQUALE F., *Normative Dimensions of Consensual Application of Black Box Artificial Intelligence in Administrative Adjudication of Benefits Claims*, in *Law and Contemporary Problems*, vol. 84, n. 3, 2021, pp. 35-52.
- PASQUALE F., *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*, Harvard University Press, Cambridge (MA), 2015.

- PERULLI A., *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, n. 2, 2020, pp. 94-132.
- RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 2, 2019.
- ROCCHINI E., *Esports e diritto del lavoro: osservazioni sul rapporto di lavoro dei proplayers*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1, 2024, pp. 108-123.
- ROGSTAD E.T., *Gender in eSports research: a literature review*, in *Journal of Gender Studies*, 2021, pp. 1 ss.
- ROMAGNOLI U., *Arriva un bastimento carico di "A"*, in *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, ESI, Napoli, 1990, pp. 31-56.
- ROTA A., VITALETTI M., *La legge francese sugli influencer. Quale spazio per il diritto del lavoro?*, in *Labour & Law Issues*, vol. 9, n. 2, 2023, pp. 37-57.
- RUSSO M., *Se gli e-sports non sono (soltanto) un gioco. Qualche riflessione sull'inquadramento giuslavoristico del pro-player*, in *MediaLaws*, n. 3, 2024, pp. 139-158.
- SCARCHILLO G., QUONDAMSTEFANO A.M., *E-sport tra Francia e Repubblica di San Marino: un modello per l'Italia?*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, n. 2, 2023, pp. 573 ss.
- SCHWAB K., *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Geneva, 2016.
- SHINOHARA T., *The gender equality in esports through the lens of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, in *Arizona State University - Sports & Entertainment Law Journal*, vol. 14, n. 1, 2024, pp. 19-42.
- SPINELLO F., *E-sports, gamers e influencers: qualificazione e disciplina ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (parte prima)*, in *Rivista trimestrale di diritto tributario*, n. 1, 2024, pp. 3-28.
- SPINELLO F., *E-sports, gamers e influencers: qualificazione e disciplina ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e dell'imposta sul valore aggiunto (parte seconda)*, in *Rivista trimestrale di diritto tributario*, n. 3, 2024, pp. 565-597.
- STEINBERG S., *Beyond sharenting: quando i genitori espongono i figli online*, in *Southern California Law Review*, 2025.
- SUPIOT A., *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et de l'avenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 2016.
- SUPIOT A., *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard, Paris, 2015.
- TEUBNER G., *Constitutional Fragments: Societal Constitutionalism and Globalization*, Oxford University Press, Oxford, 2012.
- TUFO M., *La qualificazione del rapporto di lavoro su piattaforma digitale nel diritto vivente: old wine in a new bottle?*, in *Ianus - Diritto e Finanza*, n. 24, 2021, pp. 169-188.
- VACCARO V. A., *L'impatto sociale dello sport e degli e-sport, fattori da considerare nell'ideazione dell'impiantistica sportiva del futuro*, in *Diritto dello Sport*, 2026.
- VIOLA L., *Il diritto del lavoro nel mondo Esport*, in *Tech e-Law. Esport: profili normativi e contrattuali*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021.

- ZAMBELLI L., STRINATI A., *Analisi sistemica del fenomeno eSport. I videogames come sport e la necessità di una governance*, in *federalismi.it*, n. 14, 2021, pp. 204 ss.

IV. REPORT, SITOGRAFIA E ALTRE FONTI

- AA.VV., *Esports Law: Contracts*, Charleston School of Law Library.
- AA.VV., *Ha oltre 300 mila abbonati, sta in diretta ininterrottamente ma non esiste: la storia della regina di Twitch, Neuro-sama*, in *Il Fatto Quotidiano*, 7 gennaio 2026.
- ASSODELIVERY, *Audizione presso il CNEL sul Capitalismo di Piattaforma e il futuro della Direttiva UE*, 15 febbraio 2024.
- AVICO R., *Sulle istituzioni totali*, in *Raffaele Avico Blog*, 2024.
- BARBERA D., *Il primo caso di doping negli eSport non era come raccontato*, in *Wired Italia*, 26 ottobre 2023.
- BBC NEWS, *Logan Paul: YouTube suspends ads on vlogger's channels*, 2018.
- DE NARDO F., *Contributo scritto al Procedimento di consultazione pubblica concernente il D.Lgs. 36/2021, Coordinamento Nazionale FISCOSEN*, 2021.
- DI MARCO M., *eSports, il doping è un problema reale*, in *La Gazzetta dello Sport*, 14 giugno 2018.
- DI PUORTO U., *Esports in Corea del Sud, perché è la regione più competitiva?*, in *Eroica Fenice*, marzo 2026.
- DIPARTIMENTO DI STUDI SOCIALI E POLITICI (SPS), *Essere rider a Milano. Secondo rapporto di ricerca*, Università degli Studi di Milano, 2024.
- EU-OSHA, *Indagine OSH Pulse 2022: lo stato della sicurezza e della salute sul lavoro post-pandemia*, 2022.
- GOLDMAN SACHS RESEARCH, *The creator economy could approach half-a-trillion dollars by 2027*, 19 aprile 2023.
- GOOGLE / YOUTUBE, *Termini di Servizio; Advertiser-Friendly Content Guidelines; Panoramica e requisiti YPP; Norme sulla monetizzazione dei canali*.
- HYPEAUDITOR, *Hot Influencer Marketing Trends for 2024*.
- INAPP, *Gig Economy: un lavoratore su due non ha alternative*, Comunicato Stampa, Roma, 30 ottobre 2024.
- INAPP, *Rapporto INAPP 2024. Le dinamiche del mercato del lavoro*, Roma, 2024.
- INPS, *XVII Rapporto Annuale*, Roma, 2018.
- ISFE et al., *Guide to Esports*, 2021.
- KEANE J., *Office surveillance: 'Digital leash' on workers could be crossing a line*, in *CNBC.com*, 27 maggio 2021.
- KRAJEWSKI M., *Some Starcraft 2 Stats*, in *Medium*, 2013.
- LEGITSCRIPT, *Addiction Treatment Certification Guide: From Application to Approval*, 2025.
- META / INSTAGRAM, *Condizioni d'uso di Instagram; Informazioni su Meta Verified per i creator*.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Colpo al caporalato digitale, Calderone: "La dignità dei lavoratori al primo posto"*, in *lavoro.gov.it*, 25 marzo 2023.

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, XIV Rapporto Annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, Roma, 2024.
- NIDIL CGIL, La condizione di lavoro dei rider nel food delivery. Risultati dell'inchiesta nazionale, Roma, 2025.
- OMS, *International Classification of Diseases (11th Revision)*, 2019.
- OSSERVATORIO ECOMMERCE B2C, *Report Food & Grocery 2020*, Politecnico di Milano e Netcomm, Milano, 2021.
- OSSERVATORIO INFOCAMERE / IL SOLE 24 ORE, *Digital creator e influencer: ecco le 25mila imprese*, 2024.
- OSSERVATORIO ITALIANO ESPORTS, *White Paper Esports e Gaming in Italia 2023*, 2023.
- REDAZIONE GEOPOP, *Gli italiani utilizzano sempre meno i social: crolla X e resiste TikTok*, dicembre 2025.
- REUTERS, *L'intelligenza artificiale Grok di Elon Musk inonda X di foto sessualizzate di minorenni*, 20 gennaio 2026.
- RIVAL IQ, *2025 Social Media Industry Benchmark Report*, 25 febbraio 2025.
- SAVE THE CHILDREN ITALIA, *Sharenting: cosa significa e quali sono i rischi per i bambini*, 2025.
- TEEN VOGUE, *The Price of Growing Up as a Family Vlogger: The Case of "Claire"*, 2023.
- TESTIMONIANZE DI CRONACA: Shari Franke (Caso "8 Passengers"); Cam Barrett (Evoluzione del rapporto genitore-figlio e bullismo scolastico).
- TWITCH INTERACTIVE INC., Contratto per gli Affiliati e Partner Twitch; Linee guida per la community; Obiettivi della Dashboard autore.

RINGRAZIAMENTI

Un sentito ringraziamento va al Prof. Marco Novella per aver guidato questo lavoro con preziosi consigli e disponibilità.

Un ringraziamento profondo è rivolto ai miei genitori per il sostegno datomi, per aver creduto in me in ogni momento e per avermi trasmesso i valori necessari per affrontare questo percorso. A mio fratello Andrea per la vicinanza e per essere stato, come sempre, un punto di riferimento insostituibile.

Un pensiero affettuoso va anche ai miei parenti, per l'affetto e la presenza che hanno accompagnato i miei anni di studio.

Giulia, grazie per aver condiviso con me le fatiche e i traguardi di questi anni, e per aver reso questo percorso, nel bene e nel male, un cammino che non avrei voluto compiere con nessun altro al mio fianco.

Ed infine, ma non per ultimo un grazie di cuore a Max, *rider* ma soprattutto amico, per avermi ispirato soprattutto nella stesura del primo capitolo oltre che alla sua disponibilità e vicinanza.

