

Riders: pubblicata la circolare MinLavoro sulle tutele del lavoro



Con la [circolare n. 17 del 19 novembre 2020](#), preannunciata a margine del tavolo svolto ieri con le parti sociali, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provvede a esplicitare il dettato normativo in tema di tutela del lavoro dei ciclo-fattorini (c.d. *riders*) delle piattaforme digitali.

Il testo pubblicato oggi ricorda, in primo luogo, il valore innovativo delle modifiche apportate al Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, da parte della Legge 2 novembre 2019, n. 128, (Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, in Gazzetta Ufficiale – Serie generale – 257 del 2 novembre 2019), recante: «Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali») con le quali si era per la prima volta disciplinata l'attività

lavorativa dei *riders* delle piattaforme digitali, cogliendo lo stimolo lanciato dall'Unione Europea a dare una risposta coordinata alle sfide giuridiche poste dai continui cambiamenti tecnologici nel mercato del lavoro.

In particolare, la Legge 128/2019 **attribuisce ai *riders* tutele differenziate a seconda che la loro attività sia riconducibile alla nozione generale di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata, di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, ovvero a quella di lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 47-bis del medesimo decreto legislativo; fatta salva, in ogni caso, la possibilità che l'attività sia invece riconducibile a una prestazione di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 del Codice Civile.** Chiarito che le nozioni di "*ciclo-fattorino*" e di "*piattaforma digitale*" sono riferibili sia alla fattispecie di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata sia di lavoro autonomo occasionale in quanto dotate di valenza generale, la Circolare procede nel delineare le due ipotesi.

Nel caso in cui i *riders*, per le concrete modalità operative, lavorino in via continuativa e con attività prevalentemente personale, secondo modalità esecutive definite dal committente attraverso la piattaforma, sarà applicabile la previsione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, a prescindere dal fatto che l'etero-organizzazione si eserciti anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Nello specifico, ricorrendone i presupposti costitutivi, la norma garantisce l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, salvo che esistano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo. Qualora, invece, i *riders* lavorino in assenza delle condizioni di subordinazione e dei requisiti previsti dal citato art. 2, ma svolgano una

prestazione di carattere occasionale troverà applicazione il Capo V-*bis* del D.Lgs. n. 81/2015.

In merito al compenso, l'art. 47-*quater*, comma 1, demanda ai contratti collettivi la facoltà di definirne la determinazione, secondo criteri che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In mancanza di contratti collettivi, il comma 2 stabilisce che i *riders* non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate, ma che dovrà essere loro garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti. In ogni caso, il comma 3 stabilisce che deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli.

Nel dettaglio, la Circolare specifica che coerentemente con la più recente giurisprudenza, i contratti collettivi abilitati a dettare una disciplina prevalente rispetto a quella legale risultano essere – sia per l'ipotesi di etero-organizzazione, sia per l'ipotesi di lavoro autonomo – quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: ciò al fine di contrastare forme di competizione salariale al ribasso. Deve inoltre ritenersi che il criterio della maggiore rappresentatività comparativa si determini necessariamente avuto riguardo alle parti firmatarie del contratto collettivo nazionale del macro settore produttivo del *delivery*, al cui interno, in ragione di particolari esigenze produttive e organizzative, si avverte la necessità di prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo dei lavoratori in oggetto. Il contratto collettivo nazionale concluso in assenza dei criteri indicati, perché sottoscritto da organizzazioni sindacali di non accertata maggiore rappresentatività

comparativa nell'ambito categoriale di riferimento o da un'unica organizzazione sindacale non maggioritaria in termini assoluti, non è idoneo a derogare alla disciplina di legge, onde non produce l'effetto di sostituzione di tale disciplina minima di tutela con quella pattizia nei confronti dei lavoratori cui intende applicarsi, anche se iscritti all'organizzazione stipulante.

La Circolare, infine, evidenzia come la normativa in vigore riconosca ai *riders* autonomi una serie di diritti e forme di tutela, quali il diritto a ottenere la stipula di un contratto formale, a ricevere ogni informazione utile sulle condizioni applicabili al contratto per la tutela dei loro interessi e della loro sicurezza, l'estensione della disciplina antidiscriminatoria stabilita per i lavoratori subordinati in quanto compatibile a tutela della libertà e dignità del lavoratore, il divieto di esclusione dalla piattaforma ascrivibile alla mancata accettazione della prestazione. (Fonte: sito web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – <https://www.lavoro.gov.it/>)

[Link al testo della circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 17 del 19 novembre 2020](#), con oggetto: LAVORO – Tutela del lavoro dei ciclo-fattorini (c.d. *riders*) delle piattaforme digitali – Art. 2 e 47-bis e ss del D.Lgs. 15/06/2015, n. 81- [D.L. 03/09/2019, n. 101, conv., con mod., dalla L. 02/11/2019, n. 128, recante: «Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali»](#))