

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****Lavoro tramite piattaforme digitali: criteri di inquadramento**

Lavoro tramite piattaforme digitali: rilevano le modalità concrete attraverso le quali l'attività lavorativa dei ciclo-fattorini è svolta. È quanto ha ribadito il Ministero del Lavoro, in linea con il principio UE del primato dei fatti.

Con la **nota del 18.04.2025 n. 9, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** fornisce indicazioni ai fini della classificazione del rapporto di lavoro dei ciclo-fattorini delle relative tutele. La nota prende le mosse dalla recente novità contenute nella Direttiva (UE) 2024/2831. La direttiva, che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 2.12.2026, invoca l'applicazione del principio del *"primato dei fatti"* per una corretta determinazione della situazione occupazionale dei **lavoratori delle piattaforme digitali**. Il legislatore UE vuole infatti che siano valorizzate le effettive modalità di esecuzione del lavoro più che la formale descrizione data dalle parti al rapporto e prescrive agli Stati membri di introdurre una presunzione legale (relativa) di subordinazione. Il Ministero del Lavoro, in attesa del suo recepimento, opera una ricostruzione delle caratteristiche dei rapporti di lavoro dei ciclo-fattorini.

La prestazione lavorativa dei riders può atteggiarsi quale prestazione di lavoro autonomo o come rapporto di lavoro subordinato. Le collaborazioni continuative, a carattere prevalentemente personale, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, le cd. collaborazioni etero organizzate (nuovo art. 2, c. 1, D.Lgs. 81/2015), fa presente il Ministero del Lavoro, non costituiscono un *tertium genus* di lavoro. Il legislatore ha introdotto *"una disposizione di carattere rimediabile"*, prevedendo l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato anche alle prestazioni lavorative che, per le concrete modalità di svolgimento della prestazione, continuano ad essere inquadrabili nell'ambito del lavoro autonomo.

A mente dell'art. 47-bis D.Lgs. 81/2015, può essere qualificata come autonoma l'attività caratterizzata dall'assenza di poteri di controllo, di direzione e poteri sanzionatori nonché dalla reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico di consegna o di dismettere la sua disponibilità in modo unilaterale, senza subire conseguenze pregiudizievoli per successive collaborazioni. **Al prestatore autonomo** sono riconosciuti un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da Ccnl, un'indennità integrativa (pari almeno al 10% del compenso di base) per il lavoro notturno, festivo o svolto in condizioni meteorologiche sfavorevoli e una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

Gli elementi essenziali a cui far riferimento per la **qualificazione di un rapporto come subordinato** invece si rinviengono nell'art. 2094 c.c., che richiama gli indici della dipendenza e direzione, da cui discende un vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, con l'inserimento nell'organizzazione aziendale.

Va prestata attenzione, sottolinea il Dicastero, alle **caratteristiche tecniche del funzionamento della piattaforma e dell'algoritmo utilizzato**. L'esistenza di direttive specifiche e vincolanti configura ad esempio l'eterodirezione; il rispetto di predeterminati slot orari e ordini e l'attribuzione di punteggi ai ciclo-fattorini presuppone un potere di controllo esteso e pervasivo.

Per disciplinare il rapporto di lavoro subordinato dei rider **la tipologia contrattuale più affine è il lavoro intermittente**, a cui si dovrà far riferimento per il trattamento economico, normativo e previdenziale. L'indennità di disponibilità, spiega il Ministero, deve essere riconosciuta soltanto per gli intervalli di tempo in cui il rider, secondo le modalità organizzative definite dalla piattaforma, si pone a disposizione esclusiva del committente in attesa di ricevere/accettare l'incarico di consegna.

Più in dettaglio, se il lavoratore è tenuto a rispondere alle chiamate, il periodo da retribuire coincide con il tempo effettivamente impiegato per rendere la prestazione. Per il periodo durante il quale al lavoratore sia richiesto il collegamento con la piattaforma e fino al momento della sua disconnessione è riconosciuta l'indennità di disponibilità se prevista dal contratto e nella misura dallo stesso stabilita.

Da ultimo, per le collaborazioni etero organizzate, rimarca la nota, quando alla natura prevalentemente personale della prestazione si aggiunge un *"rilevante momento organizzativo che promani dal committente"*, la fattispecie va ricondotta sotto l'egida del rapporto di lavoro subordinato.