

Riders

Iscritti alla Gestione separata: nuove tutele

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Il Governo ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 207 del 4 settembre 2019, il D.L. n. 101/2019 contenente “*Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*”.

Il Decreto, tra le altre cose, prevede un ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata e un riconoscimento, in termini di protezione economica e normativa, ai lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui (c.d. Riders), qualora siano occupati con rapporti di lavoro non subordinato. Si tratta di quelle nuove figure lavorative, assimilabili a dei fattorini, che con l'uso della propria bicicletta o di altro mezzo, operano per le piattaforme digitali al fine di effettuare consegne a domicilio.

In particolare, le modifiche, previste nel primo e nel secondo articolo del D.L. n. 101/2019, hanno impattato sul D.Lgs. n. 81/2015 con l'inserimento dell'articolo 2-bis (*Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata*) e l'introduzione del Capo V-bis (*Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*), con i nuovi articoli 47-bis, 47-ter e 47-quater.

Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata

Viene aggiunto, al D.Lgs. n. 81/2015 (T.U. sui contratti di lavoro), l'articolo 2-bis.

L'articolo rivede il **requisito minimo di contribuzione** richiesto ai soggetti iscritti alla gestione separata (articolo 2, comma 26, legge n. 335/1995), non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, nei 12 mesi antecedenti l'evento tutelato affinché gli stessi possano beneficiare delle **prestazioni** relative a **malattia, degenza ospedaliera, congedo di maternità obbligatorio, congedo parentale**. Detto requisito contributivo minimo, dovuto alla predetta gestione separata nei 12 mesi precedenti

la data di inizio dell'evento o dell'inizio del periodo indennizzabile, **passa** dagli attuali 3 mesi **ad 1 solo mese**.

Inoltre, il secondo comma dell'articolo 2-bis, sempre per quanto riguarda la prestazione collegata alla **degenza ospedaliera**, prevede un aumento dell'indennità giornaliera, pari al 100%, oltre che, indirettamente, ad un incremento dell'indennità giornaliera di malattia.

In base alle stime fatte nella relazione tecnica allegata al D.L., è stato calcolato l'ampliamento del 20% dei percettori di indennità di malattia e di indennità di ricovero, l'ampliamento del 30% dei percettori di indennità di maternità e di circa il 25% dei beneficiari dell'indennità per congedo parentale.

Riders

La parte preponderante dell'articolo 1, al D.L. n. 101/2019, riguarda la neonata “*Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*”. Il comma 2, infatti, prevede l'inserimento, all'interno del D.Lgs. n. 81/2015, del Capo V-bis (subito dopo la disciplina dell'apprendistato).

La premessa normativa attiene al bisogno di garantire una tutela economica e normativa di alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli, quali i c.d. *Riders*, evidenziando, per questi soggetti livelli minimi di garanzia laddove questi lavoratori vengano impegnati, con tipologie contrattuali non subordinate, in attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore anche attraverso piattaforme digitali.

Il Decreto prima di entrare nel merito delle tutele economico-normative applicabili ai lavoratori, fornisce una descrizione anche del termine: “*piattaforme digitali*”. Sono considerate tali quei programmi e quelle procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di sta-

Approfondimenti

bilimento, mettono in relazione a distanza, per via elettronica, le persone per le attività di consegna di beni, determinando le caratteristiche della prestazione o del servizio che sarà fornito e fissandone il prezzo.

Tutele

Vediamo ora quali sono le nuove tutele previste per i Riders, che entreranno in vigore soltanto dopo 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto legge. In pratica, secondo la previsione normativa, per vedere l'**operatività di queste regole**, dovremo aspettare all'incirca sino all'inizio di **aprile 2020** (un paio di mesi per la conversione in legge, più la decorrenza dei 180 giorni previsti dal legislatore).

Compenso

Due sono le specifiche che riguardano il corrispettivo di questi lavoratori che operano al di fuori di un rapporto di lavoro subordinato:

1. i lavoratori possono essere **retribuiti in base alle consegne effettuate** purché in misura non prevalente;

2. il **corrispettivo orario** è riconosciuto a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata.

Inoltre, viene lasciata all'**autonomia negoziale delle parti** (contrattazione collettiva) la possibilità di definire **schemi retributivi modulari e incentivanti**, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dei diversi modelli organizzativi.

Il D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che laddove venga prescritto l'intervento dei contratti collettivi, essi devono essere intesi quali contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali - Rsa - ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria - Rsu (*articolo 51*).

Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

La normativa non apporta, a tale categoria di lavoratori (Riders), solo tutele di natura economica ma prevede una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

L'articolo 47-ter, del nuovo Capo V-bis, stabilisce che, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto intercorrente con l'impresa titolare della piattaforma digitale, i **Riders** saranno **soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** (di cui D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), che dovrà essere a **totale carico dell'impresa** stessa, così come gli adempimenti ai fini dell'assicurazione Inail e i costi per il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori, previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo unico di salute e sicurezza sul lavoro).

Per quanto riguarda il **premio Inail** da pagare, esso è determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio, la retribuzione imponibile da prendere in considerazione è la **retribuzione convenzionale giornaliera** (per l'anno 2019 pari a 48,74 euro - Inail, circ. n. 11 del 9 maggio 2019) di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

Il **premio assicurativo**, determinato sulla base dei tassi delle tariffe Inail e della retribuzione giornaliera convenzionale, **non è frazionabile** in relazione al numero di ore lavorate giornalmente dal lavoratore assicurato.

Il valore della retribuzione giornaliera convenzionale è annualmente rivalutato in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita accertato dall'Istat (ai sensi dell'articolo 1, D.L. n. 402/1981, convertito dalla legge n. 537/1981).

Osservatorio

L'ultimo articolo del Capo V-bis (articolo 47-*quater*) istituisce, a fini di **monitoraggio**, un Osservatorio permanente presso il Ministero del lavoro, presieduto dal Ministro stesso o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori oggetto della normativa (imprese titolari delle piattaforme digitali e riders).

L'Osservatorio avrà il compito di **verificare**, sulla base dei dati forniti da Inps, Inail e Istat, gli **effetti delle nuove tutele** e di proporre eventuali revisioni della normativa in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale, sicuramente molto veloce.

Ai componenti dell'osservatorio non spetterà alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.

Presunzione assoluta di subordinazione

Un'altra novità che riguarda i Riders, qualora in possesso di un rapporto di collaborazione non dipendente, sarà l'applicazione della presunzione assoluta di subordinazione, prevista dall'articolo 2, D.Lgs. n. 81/2015 (T.U. sui contratti di lavoro), nel caso in cui le prestazioni fornite siano rese:

a) esclusivamente personali: svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti o di altri fattori impiegati ai fini della realizzazione dell'obbligazione contrattuale;

b) continuative: reiterazione della prestazione in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità;

c) le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (c.d. etero-organizzazione). La specifica viene evidenziata qualora il collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dal committente.

La contestuale presenza delle suddette condizioni di etero-organizzazione - così come specificato nella circolare n. 3/2016 del Ministero del lavoro - farà sì che venga applicata la "**disciplina del rapporto di lavoro subordinato**".

Dis-coll

Viene ampliata la platea dei lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa che potranno fruire della Dis-coll (indennità di disoccupazione), in caso di perdita involontaria della propria occupazione.

Infatti, l'articolo 2, Decreto legge, prevede una modifica dell'articolo 15, D.Lgs. n. 22/2015, istitutivo della Dis-coll. Modifica che riguarda il **numero di mesi di contribuzione che il soggetto deve avere, nell'anno precedente la cessazione del rapporto di lavoro, per aver diritto all'indennità di disoccupazione**. Si passerà da 3 mesi ad **1 mese di contribuzione**.

Questi i requisiti, dopo la vigenza del Decreto legge, che dovrà avere il collaboratore per aver diritto alla Dis-coll:

a) sia, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione;

b) possa far valere almeno un mese di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;

c) possa far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.