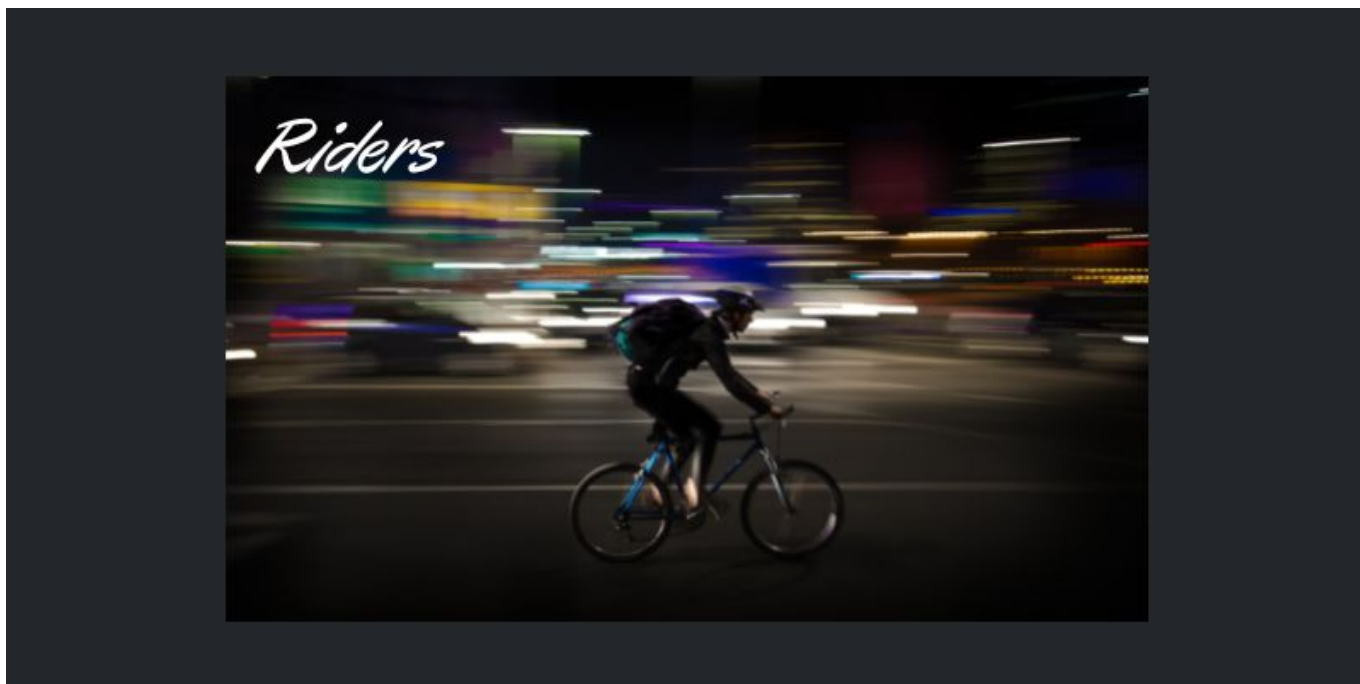


Riders

13/06/2022



Portale telematico per la CO: procedura e dati da inserire obbligatoriamente. Tutela anche per i riders

Il tema della CO, comunicazione obbligatoria, si inserisce all'interno del riconoscimento di maggiori diritti e tutele per il lavoro dei riders. La normativa si estende così a tutte le prestazioni di lavoro acquisite su piattaforme digitali. In sostanza, parliamo dei casi di lavoro subordinato; collaborazioni coordinate; attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente.

A disporre l'obbligo della CO è un emendamento al decreto-legge per l'attuazione del Pnrr - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - nato nel 2021 per rilanciare l'economia dei Paesi UE dopo la pandemia da Covid-19. Tanti i progetti finanziati fino ad ora dal Pnrr: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, rivoluzione verde e transizione ecologica, infrastrutture per una mobilità sostenibile, istruzione e ricerca.

L'emendamento in questione dispone l'obbligo di trasmissione della comunicazione da parte del committente della prestazione per tutte le forme di lavoro sopra elencate. La nuova comunicazione non sarà preventiva ma dovrà essere compilata ed inviata entro il 20 del mese successivo a quello durante il quale si è instaurato un rapporto di lavoro immediato di tipo autonomo od intermediato.

È previsto anche il caso di stipula di più di una contrattazione. Nello specifico, si potrà inoltrare un'unica CO comprendente tutte le generalità dei committenti e dei lavoratori, la data di inizio e fine lavoro, le ore lavorative e l'inquadramento contrattuale. Tutti elementi essenziali che andranno a suddividersi nelle varie Sezioni del portale telematico dedicato.

La comunicazione obbligatoria tocca anche l'ipotesi del lavoro occasionale, ovvero la prestazione retribuita con ritenuta d'acconto in assenza dei requisiti necessari. In particolare, l'avvio dell'attività lavorativa diventa oggetto della comunicazione da inviare all'Ispettorato territoriale, sempre da parte del committente. In caso di violazione, è prevista una sanzione da 500 a 2.500 euro per lavoratore, per il quale si è prodotta omissione (o ritardo) nell'invio della CO.

Per rendere agile e semplice la procedura di trasmissione della CO, è operativo dal 14 aprile 2022 il portale telematico dedicato. La piattaforma, voluta e predisposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, accoglierà la procedura di comunicazione in via telematica delle prestazioni di lavoro riguardanti, per l'appunto, riders e altri lavoratori della gig economy - ovvero prestazioni di lavoro a chiamata e/o temporaneo.

Questo quanto definito dal Decreto ministeriale n. 31 del 2022.

La procedura di comunicazione è totalmente telematica e dovrà obbligatoriamente avvenire nel portale "servizi.lavoro.gov.it", cliccando sulla sezione "UNI Piattaforme". Successivamente, scegliendo "Nuova comunicazione", si dà inizio alla procedura vera e propria, che conta diverse sottosezioni: committente, lavoratore, rapporto di lavoro ed infine dati di invio.

- Sezione committente: i dati che deve contenere riguardano codice fiscale o partita Iva dello stesso, denominazione, sede legale e settore - da scegliere tra quelli riportati nella tabella.
- Sezione lavoratore: i dati da inserire riguardano codice fiscale, dati anagrafici completi, cittadinanza, estremi del permesso di soggiorno in caso di lavoratore extracomunitario e domicilio del prestatore.
- Sezione rapporto di lavoro: include i dati relativi alla data di inizio, durata presunta prestazione in ore o minuti, tipologia contrattuale, retribuzione e sede di lavoro.
- Sezione dati invio: che include, in ultima battuta, i dati del compilato, incluso l'indirizzo e-mail reso obbligatorio. Detta sezione comprende anche la data di trasmissione della comunicazione e il Codice comunicazione, che si genereranno solo successivamente al completamento dell'invio.

Panoramica riders e gig economy: normativa e novità degli ultimi due anni

La pandemia da Covid-19 ha reso fondamentale la nascita di una normativa in contesto lavorativo ed economico sui riders. A livello europeo, non solo nazionale, la categoria ha acquisito sempre più potere economico e la disciplina ad essa dedicata sta modificandosi nel tempo.

In Italia, il riferimento è la circolare n. 17 del 19 novembre 2020, con la quale il nostro Ministero del Lavoro esplicita il dettato normativo in tema di tutela dei ciclo-fattorini (i c.d. riders) delle piattaforme digitali.

Vi si ricorda, anzitutto, il valore innovativo delle modifiche apportate al dlgs n. 81/2015 ad opera della legge n. 128/2019, con le quali si è per la prima volta disciplinata l'attività lavorativa di tali soggetti, 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, precisa il ministero del Lavoro, la legge del 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 dlgs 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 delinea le due ipotesi.

Nel caso in cui i riders, per le concrete modalità operative, lavorino in via continuativa e con attività prevalentemente personale, secondo criteri esecutivi definiti 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, essi 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.

Ora il 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, 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, a norma del comma 3 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 macrosettore 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, pur 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

Articolo scaricato da: <https://www.robertonesti.it/2022/06/riders/>

©Copyright Roberto Nesti - Consulente del Lavoro www.robertonesti.it