

RIDERS

Lavoratori digitali (riders): il punto dopo le indicazioni del MLPS

Disciplina “generale” delle collaborazioni, forma contrattuale e assicurazione obbligatoria
di Emanuele Maestri | 4 GIUGNO 2025

La disciplina dei c.d. lavoratori digitali è contenuta nel Capo V-bis (Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali), e in particolare negli artt. da 47-bis a 47-octies, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Vanno poi considerati l'art. 2 del medesimo decreto, le indicazioni del Ministero diramate con la recente Circolare n. 9/2025 nonché la Direttiva UE 2024/2831, adottata il 24 ottobre 2024 dal Parlamento e dal Consiglio dell'Unione Europea e che tutti gli Stati membri dovranno recepire entro il 2 dicembre 2026. Si propone il punto su tale peculiare tipologia di lavoro.

Disciplina “generale” delle collaborazioni

L'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 (“Collaborazioni organizzate dal committente”) dispone che si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Tali regole si applicano anche ove le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.



Approfondimenti

La disposizione di cui appena sopra, oltre che alla PA, **non si applica con riferimento:**

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.
- d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367.
- d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività ex Legge 21 marzo 2001, n. 74.

Inoltre, ed è importante, le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti ex co. 1: il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, avvocato o consulente del lavoro.

Piattaforme digitali: di cosa si tratta?

Il Capo V-bis stabilisce livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'aiuto di velocipedi o veicoli a motore ex art. 47, co. 2, lett. a), del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali; si considerano tali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alla consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.



Articolo 47, co. 2, lettera a), del Codice della strada, di cui al D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285

2. I veicoli a motore e i loro rimorchi, di cui al comma 1, lettere e), f), g), h), i) e n) sono altresì classificati come segue in base alle categorie internazionali:

a)

- L1e: veicoli a due ruote la cilindrata del cui motore non supera i 50 cc per i motori a combustione interna ad accensione comandata, la cui potenza del motore elettrico non supera i 4 kW e la cui velocità massima di costruzione non supera i 45 km/h;
- L2e: veicoli a tre ruote la cilindrata del cui motore non supera i 50 cc per i motori a combustione interna ad accensione comandata o non supera i 500 cc per i motori a combustione interna ad accensione spontanea, la cui potenza del motore elettrico non supera i 4 kW, la cui massa in ordine di marcia non supera i 270 kg e la cui velocità massima di costruzione non supera i 45 km/h;
- L3e: veicoli a due ruote che non possono essere classificati come appartenenti alla categoria L1e;
- L4e: veicoli a tre ruote asimmetriche rispetto all'asse longitudinale mediano, costituiti da veicoli di categoria L3e dotati di sidecar, con un numero massimo di quattro posti a sedere incluso il conducente e con un numero massimo di due posti per passeggeri nel sidecar;
- L5e: veicoli a tre ruote simmetriche rispetto all'asse longitudinale mediano, la cilindrata del cui motore (se si tratta di motore termico) supera i 50 cc o la cui velocità massima di costruzione (qualunque sia il sistema di propulsione) supera i 45 km/h;
- L6e: quadricicli leggeri, la cui massa a vuoto è inferiore o pari a 350 kg, esclusa la massa delle batterie per i veicoli elettrici, la cui velocità massima per costruzione è inferiore o uguale a 45 km/h e la cui cilindrata del motore è inferiore o pari a 50 cm³ per i motori ad accensione comandata; o la cui potenza massima netta è inferiore o uguale a 4 kW per gli altri motori, a combustione interna; o la cui potenza nominale continua massima è inferiore o uguale a 4 kW per i motori elettrici. Tali veicoli sono conformi alle prescrizioni tecniche applicabili ai ciclomotori a tre ruote della categoria L2e, salvo altrimenti disposto da specifiche disposizioni comunitarie;
- L7e: i quadricicli, diversi da quelli di cui alla categoria L6e, la cui massa a vuoto è inferiore o pari a 400 kg (550 kg per i veicoli per il trasporto di merci), esclusa la massa delle batterie per i veicoli elettrici, e la cui potenza massima netta del motore non supera 15 kW. Tali veicoli sono considerati come tricicli e sono conformi alle prescrizioni tecniche applicabili ai tricicli della categoria L5e salvo altrimenti disposto da specifiche disposizioni

comunitarie.



Approfondimenti

Come precisato dal Ministero:

→ vi è la **necessità di garantire** ai lavoratori un'**adeguata tutela**, a prescindere dalla tipologia con cui è stipulato il rapporto, nella consapevolezza dell'insufficienza dei tentativi di riconduzione forzosa al rapporto subordinato;

→ **il legislatore europeo promuove il principio del "primato dei fatti"**, che – conformemente alla raccomandazione n. 198 dell'OIL sul rapporto di lavoro (2006) – impone di valorizzare le effettive modalità di esecuzione del lavoro più che la formale descrizione data dalle parti; e prescrive agli Stati membri di introdurre una presunzione legale (relativa) di subordinazione nei procedimenti amministrativi e giudiziari, così da riequilibrare l'asimmetria contrattuale che connota la posizione dei lavoratori rispetto alle piattaforme digitali.

Autonomia, para subordinazione o lavoro dipendente?

Come qualsiasi altra attività umana, anche quella dei ciclofattorini può atteggiarsi quale prestazione di lavoro autonomo o subordinato; tuttavia, viste le caratteristiche di tale attività – nella quale può essere particolarmente complessa l'individuazione degli indici tipici per classificare il rapporto all'interno dell'una o dell'altra categoria – il legislatore ha introdotto una previsione *ad hoc* per le co.co.co, a carattere prevalentemente personale, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (cd. collaborazioni etero-organizzate).

Così la norma, pur non inserendo un *tertium genus* di lavoro, ha introdotto una **disposizione che** – vista la sostanziale posizione di debolezza contrattuale – **applica le tutele riservate al lavoro subordinato anche a coloro che**, per le concrete modalità di svolgimento della prestazione, **continuano a essere inquadrabili nel lavoro autonomo**. È stato poi inserito nel D.Lgs. n. 81/2015 il Capo *V-bis* che detta una disciplina speciale per il lavoro autonomo con piattaforme digitali, nell'ottica di garantire un nucleo minimo di tutele anche ai lavoratori che non rientrino nella categoria delle collaborazioni etero-organizzate. Per l'analisi operata dal Ministero nella Circolare n. 9/2025, si veda la tabella.

 Lavoro autonomo	<p>La possibilità che il lavoro tramite piattaforma possa essere svolto con il lavoro autonomo non è solo teorica: in tal senso, l'art. 47-bis del D.Lgs. n. 81/2015, nell'individuare l'alveo di operatività della garanzia riguardante le condizioni dei c.d. <i>riders</i>, opera un'esplicita indicazione circa i livelli minimi di tutela per questa particolare categoria di lavoratori, dei quali innanzi tutto è definita la natura autonoma. È il legislatore quindi, ad intravedere la plausibilità, se vi è l'organizzazione genuina della prestazione, della riconduzione della fattispecie in esame al lavoro autonomo. Quindi, per esempio, può essere qualificata in termini di genuina autonomia, l'attività complessivamente caratterizzata:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. dall'assenza di: poteri di controllo, anche in relazione a tempi e luogo della prestazione (es.: esercitati con l'imposizione di tempi di consegna o la geolocalizzazione per finalità estranee a quelle dettate dalle esigenze dell'attività di consegna); poteri di direzione (es.: l'obbligo di presenza in date aree per accedere alla app e ricevere ordini di consegna o l'obbligo di seguire percorsi predeterminati per effettuare le consegne); poteri sanzionatori (es: il <i>ranking</i> reputazionale, ove esso
---	--

	<p>abbia espresse conseguenze sulla retribuzione, collocando l'attività in orari più o meno remunerativi a seconda della affidabilità del lavoratore o privando i lavoratori meno performanti di occasioni di lavoro, fino a disporre la loro disconnessione dall'account, presupposto necessario per svolgere ulteriori attività di consegna);</p> <p>b. dalla reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico o di dismettere la sua disponibilità in modo unilaterale, senza subire alcuna conseguenza pregiudizievole per successive collaborazioni.</p> <p>Ciò che rileva, pertanto, sono le modalità concrete attraverso le quali l'attività è resa. A conferma della necessità di garantire condizioni di tutela della persona a prescindere dalla qualificazione del rapporto, sono stati previsti: un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi, stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; un'indennità integrativa (pari almeno al 10% del compenso di base) per il lavoro svolto di notte, nei giorni festivi o, comunque, in condizioni metereologiche sfavorevoli; una copertura assicurativa obbligatoria contro infortuni sul lavoro e malattie professionali, con un premio assicurativo determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta nonché il rispetto della normativa prevenzionistica.</p>
<p>Lavoro subordinato</p>	<p>La possibilità di intrattenere un rapporto subordinato tramite le piattaforme digitali può essere frutto di una esplicita decisione, manifestata con l'assunzione, con tutte le formalità del caso, dei ciclofattorini, da parte delle piattaforme. Gli elementi essenziali per qualificare un rapporto come subordinato si rinvergono nell'art. 2094 cod. civ. che richiama gli indici della "dipendenza" e "direzione", da cui discende la soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore, con inserimento nell'organizzazione aziendale e limitazione della sua autonomia.</p> <p>L'accertamento della natura subordinata del rapporto con tali piattaforme va compiuto in base alle concrete modalità di svolgimento della prestazione. Con riferimento al potere direttivo, l'esistenza di direttive specifiche e sostanzialmente vincolanti, cui il ciclofattorino è tenuto ad attenersi nelle varie fasi della sua attività, renda manifesta l'eterodirezione esercitata dalla piattaforma sull'attività svolta, caratteristica che la distingue dall'attività di consegna svolta da un lavoratore autonomo. Così è indice dell'esistenza di un potere di controllo esteso e pervasivo – non concepibile in relazione a un lavoratore autonomo – il fatto che la piattaforma informatica imponga il rispetto di predeterminati slot orari e attribuisca punteggi ai ciclofattorini, ove al basso punteggio si accompagnino rilievi o altre conseguenze di natura sostanzialmente disciplinare.</p> <p>Tra le tipologie contrattuali di lavoro subordinato del nostro ordinamento, la dinamica lavorativa in analisi appare invero i tratti caratterizzanti il lavoro intermittente: a tale tipologia contrattuale va fatto riferimento per disciplinare il rapporto per il trattamento economico, normativo e previdenziale (e quindi indennità di disponibilità eccetera).</p>
<p>Collaborazioni etero-organizzate</p>	<p>Ai ciclofattorini può essere applicata la disciplina del rapporto subordinato anche quando la loro attività non sia riconducibile all'area della subordinazione, ma, ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, le modalità attraverso le quali è</p>

	<p>attuata "si concretano in prestazioni di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none">• prevalentemente personali,• continuative• e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente". <p>È evidente che l'applicazione di tale norma non riguarda quelle modalità di organizzazione della prestazione che, nonostante la presenza della piattaforma digitale, configurano un rapporto di lavoro di tipo subordinato, riconducibile all'art. 2094 cod. civ. È lo stesso art. 47-bis ad escludere dall'ambito applicativo del Capo V-bis le prestazioni che configurano una collaborazione etero-organizzata, giusto il rinvio all'art. 2, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015: la norma non esclude la genuinità della natura c.d. para-subordinata della prestazione; tuttavia, quando alla natura prevalentemente personale della prestazione si aggiunge un rilevante momento organizzativo che promani dal committente, quelle fattispecie va ricondotta sotto l'egida dell'art. 2094 cod. civ., ritenendo l'applicazione di quella disciplina ad esclusivi fini di tutela delle condizioni di ritenuta oggettiva debolezza contrattuale, senza che consegua la riqualificazione della natura del rapporto di lavoro.</p> <p>Personalità, continuità ed etero organizzazione sono, quindi, considerate indicative di una condizione lavorativa di particolare dipendenza economica e debolezza contrattuale che spiega la scelta di proteggere il lavoratore con l'applicazione della disciplina della subordinazione, prescindendo dal formale inquadramento del rapporto come subordinato, in una prospettiva che assume un carattere sostanzialmente rimediabile e antielusivo.</p>
--	---



Attenzione

Quanto all'**inquadramento previdenziale** vale l'automatismo dell'applicazione della disciplina lavoristica e previdenziale; quindi una volta che sia definita l'applicazione della disciplina propria del rapporto subordinato, ne consegue il loro inquadramento previdenziale con obbligo di iscrizione nell'AGO dell'INPS (FPLD).

Forma contrattuale e informazioni

I contratti individuali di lavoro sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto le informazioni ex artt. 1 e 1-bis del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni sulla tutela della sicurezza: in caso di violazione, si applica l'art. 4 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, e il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo a gravità e durata delle violazioni e al comportamento delle parti. Infine, la violazione degli obblighi di informazione è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal decreto (art. 47-ter).

Compenso

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità

di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In difetto della stipula di tali contratti collettivi, i lavoratori cd. digitali non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e va garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da CCNL di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Infine spetta loro un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al co. 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro (art. 47-quater).

Divieto di discriminazione e protezione dei dati

Ai lavoratori c.d. digitali si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate (art. 47-quinquies).



Approfondimenti

I **dati personali** dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (art. 47-sexies).

Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

I prestatori qui esaminati sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal TU di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124; il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del citato D.P.R. n. 1124/1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

Ai fini del **calcolo del premio assicurativo**, si assume come retribuzione imponibile (ex art. 30 di tale D.P.R.), la retribuzione convenzionale giornaliera 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.



Attenzione

Inoltre, il committente: è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal D.P.R. n. 1124/1965; ed è altresì tenuto, a propria cura e spese, al rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (art. 47-septies).

Il Ministero ha ulteriormente precisato quanto segue:

- a. in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, la tutela è identica sia che si tratti di subordinati, collaboratori eterodiretti a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, o di lavoratori autonomi;

- b. l'applicazione della disciplina del rapporto subordinato in presenza di rapporti di lavoro autonomo non genuini ha effetto unicamente ai fini dell'imponibile retributivo da assumere per la determinazione dei premi assicurativi dovuti dall'impresa titolare della piattaforma digitale definita "committente" che, per espressa previsione di legge, è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal D.P.R. n. 1124/1965;
- c. in caso di applicazione della disciplina del lavoro subordinato, il datore dovrà versare i premi assicurativi anziché sulla retribuzione convenzionale prevista dall'art. 47-septies per i lavoratori autonomi, su quella effettiva o, comunque, su quella prevista dal contratto collettivo nazionale.

Osservatorio

Per assicurare il **monitoraggio** e la **valutazione indipendente** delle disposizioni in esame, è istituito presso il Ministero del lavoro un osservatorio permanente: esso verifica, in base ai dati forniti da Ministero, Inps e Inail, gli effetti delle disposizioni citate e può proporre revisioni (art. 47-octies).

Nuova Direttiva UE n. 2024/2831

Al netto di quanto evidenziato in un precedente intervento, giova evidenziare brevemente quanto segue:

- a. a prescindere dalla classificazione del lavoro dei *riders* come subordinato, autonomo o etero-organizzato, dalla direttiva derivano indicazioni in merito, tra l'altro alla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro;
- b. va previsto l'obbligo delle piattaforme digitali di informare le persone che lavorano per il loro tramite, i rappresentanti dei lavoratori e, su richiesta, le autorità nazionali competenti, sull'uso di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro, e/o per prendere o sostenere decisioni che incidano sulle condizioni di tali lavoratori;
- c. è prevista una supervisione umana e una valutazione periodica, almeno biennale, con la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori, dell'impatto delle decisioni individuali prese dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che lavorano mediante piattaforme digitali;
- d. le persone che lavorano mediante piattaforme digitali hanno diritto di ottenere, senza ritardo, una spiegazione dalle piattaforme digitali in merito alle decisioni prese o sostenute da un sistema decisionale automatizzato, incluse quelle di limitare, sospendere o risolvere il rapporto contrattuale o chiudere l'account del lavoratore.



Riferimenti normativi

- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 2 e da 47-bis a 47-octies
- D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 76
- D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, art. 47
- D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, artt. 1 e 1-bis
- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, artt. 30 e 41
- MLPS, Circolare 18 aprile 2025, n. 9