

Lavoro autonomo o subordinato?

La legge n. 128/2019, di conversione del decreto legge n. 101/2019, conferma che i "riders" sono collaboratori eterorganizzati

12/11/2019 Il Sole

a cura degli avv.ti Rosario Salonia e Cristina Petrucci, [Salonia Associati - Studio Legale](#)

Il [Decreto Legge n. 101 del 3 settembre 2019](#), pubblicato su Gazzetta Ufficiale del 4 settembre 2019, n. 207, recante *"Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali"* e convertito, con modifiche, dalla Legge n. 128 del 2 novembre 2019, ha disciplinato la categoria dei cd. riders (definiti dal nuovo art. 47 bis, primo comma del D.lgs. n. 81/2015, introdotto dal suddetto provvedimento, come *"lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali"*), inquadrando definitivamente il relativo rapporto di lavoro nell'ambito delle collaborazioni **etero-organizzate** di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 e recependo in tal modo quanto affermato dalla Corte di Appello di Torino con la nota sentenza del 4 febbraio 2019 in riforma della sentenza emessa in primo grado dal Tribunale di Torino (che ne aveva invece riconosciuto la natura del tutto autonoma).



A tal fine, infatti, l'**art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015** come modificato da ultimo in sede di conversione del D.L. n. 101/2019 dalla L. n. 128/2019, **entrata in vigore lo scorso 4 novembre**, prevede, al primo comma che *"A far data dal 1 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di 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". Il D.L. n. 101/2019 ha disposto, alla fine dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, che "le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".*

Certamente la sostituzione, da parte del legislatore nella legge di conversione n. 128 del decreto legge n. 101, dell'avverbio **"esclusivamente"** con l'avverbio **"prevalentemente"** (riferito alla natura personale delle prestazioni del collaboratore) e l'eliminazione del riferimento **"ai tempi e al luogo di lavoro"** in ordine all'organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione, inducono a ritenere che è ancora più sottile la differenziazione con la tipologia della collaborazione coordinata e continuativa descritta dall'art. 409 c.p.c., fino a configurare le due fattispecie di collaborazione quasi sovrapponibili. Unico elemento che caratterizzerebbe la collaborazione eterorganizzata resterebbe allora quello dell'organizzazione della prestazione di lavoro da parte del committente.

La conseguenza è che per il collaboratore - rider, sarà ancora più facile fornire la prova in giudizio di essere etero-organizzato, ai fini di ottenere l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai sensi del novellato art. 2, primo comma del D.lgs. n. 81/2015, anche se tecnicamente resta un lavoratore autonomo.

L'unica via per sfuggire all'applicazione delle tutele del rapporto di lavoro subordinato potrebbe essere quella di fare ricorso agli "accordi collettivi nazionali" di cui all'art. 2, secondo comma, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015 (in tal senso, Trib. Roma, 14.5.2019 che ha escluso, nei confronti dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa esaminati, l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato richiesta dai lavoratori ai sensi dell'art. 2, primo comma D.Lgs. n.81/2015, in quanto il trattamento economico e normativo di detti rapporti, pur essendo caratterizzati dalla presenza della c.d. etero-organizzazione, era già disciplinato da specifici accordi collettivi).

Quanto alle previsioni normative riguardanti il trattamento, ossia i "livelli minimi di tutela" dei *riders*, la Legge n. 128/2019 inserisce nel D.Lgs. n. 85/2015 il Capo V-bis ("Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali") con i nuovi articoli 47-bis, 47-ter, 47-quater, 47-quinquies, 47-sexies, 47-septies e 47-octies.

Tuttavia le disposizioni riguardanti il compenso (art. 47-quater) e la copertura assicurativa obbligatoria Inail (art. 47-septies), entreranno in vigore solo a partire dal 2 novembre 2020. In particolare, con riferimento al compenso, questo dovrà essere definito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello nazionale che 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 dei suddetti contratti, i *riders* non potranno essere retribuiti in base alle consegne effettuate, ma dovrà essere loro garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti. Inoltre, viene previsto che ai ciclofattorini verrà riconosciuta anche un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli.

Leggi anche: [Il rapporto di lavoro dei riders è di natura autonoma](#)

<https://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/dirittoLavoro/2019-11-12/la-legge-n-1282019-conversione-decreto-legge-n-1012019-conferma-che-riders-sono-collaboratori-eterorganizzati-112104.php>