

|                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| Pepe & Associati         | Data: 11 Marzo 2020 |
| Testata: StartupBusiness |                     |

NETWORK **DIGITAL** 360



## Riders in Italia, come stanno cambiando regole e tutele

L'avvocato Valentina Pepe fa il punto della situazione, spiegando la legge 128/2019 e la differenza di tutele tra riders autonomi e riders co.co.co.

Il recente fenomeno dei **riders** e, più in generale, dei lavoratori della cosiddetta **gig economy**, tema di grande attualità a livello internazionale, presenta un panorama normativo in profondo mutamento.

**In Italia, i lavoratori delle piattaforme digitali sono stati recentemente oggetto di rilevanti interventi, di fonte normativa e giudiziale, incidenti sulla gestione e regolamentazione dei rapporti di lavoro.**

[Indice degli argomenti](#)



## Riders, cosa dice la legge n.128/2019

Sotto il profilo normativo, il decreto legge 101/2019 convertito dalla **legge n. 128/2019**, andando a modificare il D.lgs. 81/2015, fissa una serie di "tutele minime" a favore di tutti lavoratori della gig economy, impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (cd. riders). Si tratta di previsioni che entreranno a pieno regime entro il novembre 2020.

Occorre precisare che le disposizioni di cui all'innovato D. Lgs. 81/15 (artt. da 47 bis a octies) attengono alle **tutele minime rivolte ai tutti i "riders"** che svolgono attività di consegna anche in via esclusivamente "autonoma", fermo che per tutti quei riders che operano invece come collaboratori coordinati e continuativi ( c.d. Co.co.co), si aggiunge il regime di tutele previsto dall'art. 2 D.Lgs. 81/15, che esamineremo più avanti.

## Riders autonomi

Concentrandoci quindi sulle tutele rivolte ai “**riders autonomi**”, l’attuale disciplina prevede quanto segue.

In primis viene fornita la **definizione normativa di “piattaforme digitali”** costituite da “i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”.

Sotto il profilo formale, **i contratti individuali di lavoro devono essere provati per iscritto** e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. In caso di violazione di questi obblighi, il lavoratore ha diritto a un’indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell’ultimo anno, parametrata in base alla gravità, alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

Con riferimento al **compenso** si configurano due scenari:

i) Nel caso in cui verranno stipulati, entro il novembre 2020, **contratti collettivi** tra le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tali contratti potranno definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell’organizzazione del committente, quindi anche con remunerazione “a cottimo” (in base al numero di consegne).

ii) **In difetto della stipula dei contratti collettivi**, i lavoratori **non** potranno essere retribuiti “a cottimo”, ma dovrà essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti.

Ulteriore garanzia riguarda la previsione di un’**indennità integrativa** non inferiore al 10 per cento, per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi o, in difetto, con decreto ministeriale.

Altro elemento di interesse è, sicuramente, l’introduzione di una **disciplina antidiscriminatoria** e a tutela della libertà e dignità del lavoratore, con espresso divieto di esclusione dalla piattaforma o di riduzioni delle occasioni di lavoro.

Vengono altresì previste **tutele assicurative** a favore dei lavoratori, con copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dell’**INAIL**. Il premio assicurativo sarà fissato determinato ai sensi dell’articolo 41 del DPR n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all’attività svolta.

I datori di lavoro sono poi tenuti, a propria cura e spese, al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza contenuta nel D.lgs. 81/2008.

## Riders Co.co.co.

Esaminato il contenuto delle norme rivolte a tutela dei “riders autonomi”, occorre ora esaminare la disciplina applicabile ai **riders che prestano attività sotto forma di collaborazione continuativa e coordinata, con prestazione organizzata dal committente**.

Ed infatti per tali lavoratori, oltre alle tutele previste dagli artt. 47 bis-octies del D. Lgs. 81/15, scatterebbero anche le tutele previste dall’art. 2 dello stesso decreto, che espressamente prevede **l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente**. La norma prevede oggi espressamente che tale disciplina si applichi anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme digitali.

# Riders, l'orientamento della giurisprudenza

Per comprendere gli effetti concreti della previsione di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/15, occorre esaminare i principi enunciati dalla più recente **giurisprudenza** in merito all'ambito applicativo ed interpretativo di tale norma.

Indicativo, sul punto, è il c.d. **"Contenzioso Foodora"** che, dopo essere stato esaminato dal Tribunale e dalla Corte d'appello di Torino, è stato sottoposto al vaglio della **Suprema Corte di Cassazione (sentenza n. 2663/2020)**.

La Corte di Appello di Torino, con la sentenza 26/2019, fornendo una lettura articolata dell'art. 2 del D. Lgs. 81/15, aveva concluso che al rapporto di lavoro dei riders – seppure dovesse considerarsi tecnicamente non subordinato – dovesse comunque applicarsi la disciplina prevista per i lavoratori subordinati, incluso in particolare il diritto a un compenso fisso determinato in base alle previsioni del CCNL per i dipendenti della logistica e trasporto merci.

Il 24 gennaio scorso, *la Corte di Cassazione pronunciandosi definitivamente sul caso 'Foodora', ha sostanzialmente confermato le conclusioni cui era giunta la Corte d'appello di Torino.*

Tali collaboratori **(i riders)**, **precisa la sentenza, hanno diritto ad essere trattati come i lavoratori subordinati, senza necessità che il rapporto si converta in una forma di lavoro dipendente, ogni volta che sussiste l'elemento della c.d. etero-organizzazione.**

Precisa sul punto la Corte di Cassazione che non ha valore decisivo interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia.

In altre parole, **ogni volta che, nel rapporto di collaborazione con il rider, il committente esercita il potere organizzativo nei termini di cui all'art. 2 del D. Lgs. 81/15, ciò – pur non determinando di per sé la riconversione del rapporto in subordinato – comporta il diritto del collaboratore di essere destinatario della disciplina applicata ai lavoratori subordinati** che svolgono mansioni assimilabili.

In definitiva, l'attuale disciplina giuslavoristica dei lavoratori della gig economy ha il merito di aver introdotto regole in un settore totalmente nuovo e privo di regolamentazione; è tuttavia assai probabile che nuovi interventi e misure andranno ad integrare il quadro attuale, anche in relazione a quanto sarà fatto dalle parti sociali nell'ambito della contrattazione collettiva.