

Approfondimento redatto da Daria Gallinari, Avvocato GiusLavorista e Partner di Compendium.

I cosiddetti riders. Qualificazione della figura. Problemi applicativi del relativo inquadramento. Tutele e garanzie.

Il tema dei lavoratori definiti e noti ai più come **riders**, diffusosi enormemente con l'avanzare della cosiddetta Gig Economy e dell'utilizzo delle piattaforme digitali, da alcuni mesi e soprattutto in questo momento è ampiamente dibattuto e dà origine a numerosi dubbi e questioni interpretative, derivanti soprattutto dall'inquadramento di queste nuove figure professionali.

La specifica professionalità di cui si discute, nel giro di pochi anni, è passata dall'essere oggetto solamente della curiosità di un numero ridotto di teorici al diventare centro di un più ampio dibattito di carattere mediatico che coinvolge, a vari livelli, politica, ambito giudiziario ed infine l'area delle relazioni sindacali.

I soggetti che operano all'interno di tale settore, infatti, con il passare del tempo, hanno acquisito la consapevolezza di costituire una **categoria ben definita**, seppur con tutte le criticità derivanti dalla peculiarità di tale attività lavorativa.

Il presente contributo si propone dunque l'obiettivo di analizzare la figura dei riders dal punto di vista giuslavoristico, in relazione ai quesiti di maggior attualità:

- Quale è la qualificazione di tale figura?
- Quale il corretto inquadramento?
- Quali le garanzie e le tutele minime da riconoscere?

La qualificazione dei Riders fra normativa e giurisprudenza

Dal punto di vista normativo, in data 3 settembre 2019 è stato emanato il Decreto Legge n. 101 avente a oggetto "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali", successivamente convertito nella Legge 128/19, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 257 del 2 novembre 2019.

L'art. 1 di tale Decreto Legge, innanzitutto, ha previsto l'inserimento di un nuovo capo, il V-bis, denominato "Tutela del lavoro mediante piattaforme digitali" (artt. 47-bis /47 octies) al precedente Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In particolare, il citato art. 47 bis del D.lgs 81/2015 introduce essenzialmente due definizioni rilevanti per la materia e per la precisione quella di:

a) **Riders**: definiti 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 di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali.

b) **Piattaforme Digitali**: i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

Ai sensi del successivo Art. 47 ter, i contratti individuali di lavoro che costituiscono la traduzione negoziale di tale rapporto, 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.

Quanto al **compenso**, il successivo art. 47 quater rimette la determinazione del quantum ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, i quali 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 contratti collettivi, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e agli stessi deve essere garantito un **compenso minimo orario parametrato** ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Ciò significa che può essere preso a riferimento il trattamento economico riconosciuto, a titolo esemplificativo, al lavoratore inquadrato come fattorino nel CCNL terziario oppure logistica e trasporto. E questa potrebbe anche essere la soluzione operativa adottabile da alcune Aziende.

In caso di **lavoro notturno e feriale**, ai lavoratori del settore deve essere garantita 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 di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Secondo quanto stabilito dal successivo Art. 47-quinques, ai lavoratori delle piattaforme digitali si applica la **disciplina antidiscriminatoria** a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.

Viene altresì previsto il **divieto di esclusione** dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione.

Il rapporto di lavoro dei c.d. riders, in sostanza, può essere ricondotto alla collaborazione etero-organizzata, continuativa e personale. Posti tali caratteri risulta dunque applicabile al caso di specie il disposto di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs 81/2015 in base al quale la collaborazione dei riders risulta caratterizzata da autonomia, in quanto etero organizzata, dato che le caratteristiche del rapporto di lavoro dei riders sono la personalità della prestazione, l'inserimento funzionale nell'organizzazione del committente nonché la continuità del rapporto.

Dal punto di vista della giurisprudenza, a partire dalla prima azione giudiziaria del 2017, intentata da un gruppo di riders torinesi contro una società di consegna, si discute sull'esistenza o meno del vincolo di subordinazione nel rapporto di lavoro in oggetto.

Il fatto che il lavoratore rende la propria prestazione non in maniera del tutto autonoma, dato che il tipo di mansione svolte durante la consegna è di fatto interamente **organizzata e disciplinata dall'Azienda**, attraverso l'uso di strumenti digitali che disciplinano orari e turni dei vari ciclo fattorini, rende difficile affermare l'esistenza di un rapporto totalmente autonomo.

Alcune sentenze assumono rilevanza quanto alla questione della qualificazione dei Riders.

In primo luogo, il **Tribunale di Milano**, con sentenza depositata in data **10 settembre 2018**, ha definito l'attività dei Riders che lavoravano per l'azienda Glovo come non subordinata, statuendo come *“Nel rapporto di lavoro tra una multinazionale del food delivery e il rider, il fatto che il lavoratore possa stabilire la quantità e la collocazione temporale della prestazione, i giorni di lavoro e quelli di riposo, e il loro numero, rappresenta un fattore essenziale dell'autonomia organizzativa, incompatibile con il vincolo della subordinazione (nel caso di specie, il rider non aveva vincoli di sorta, in fase di prenotazione degli slot, nella determinazione dell'an, del quando e del quantum della prestazione)”*.

Successivamente, nel mese di gennaio 2020, la Corte di Cassazione, risolvendo un contrasto giurisprudenziale venutosi a creare fra i giudici di merito, mediante la sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020, ha dato due indicazioni fondamentali sul tema:

I) L'articolo 2, comma 1, D.lgs. 81/2015 configura una norma di disciplina (avente carattere sia preventivo sia rimediabile) e non di fattispecie, quindi non idonea ad identificare un *tertium genus* intermedio tra lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. e collaborazioni ex art. 409, n. 3 c.p.c..

Secondo la Corte, infatti, non avrebbe senso interrogarsi se tali tipologie di collaborazione siano ascrivibili alla subordinazione ovvero all'autonomia: ciò che rileva è che per le stesse – ove ne ricorrano i presupposti tipizzati dal Legislatore (personalità, continuità, etero-organizzazione) – siano applicate le norme previste per la subordinazione avendo l'ordinamento disegnato una norma di disciplina;

II) non è necessario effettuare una selezione delle tutele proprie della subordinazione applicabili ex articolo 2, comma 1, alle collaborazioni etero-organizzate (né tantomeno tale selezione dovrebbe essere effettuata dai giudici).

Secondo la Suprema Corte, infatti, nei casi di collaborazioni coordinate, ove il collaboratore – per le concrete modalità di svolgimento della prestazione – sia di fatto “comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente, e quindi il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato”.

Per i motivi sopra esposti, la Suprema Corte ha rigettato nel caso di specie il ricorso promosso dalla Società Foodora, ritenendo applicabili agli ex riders della piattaforma tutte le tutele spettanti ai lavoratori subordinati.

Più recentemente, nel mese di **novembre 2020**, il **Tribunale di Palermo**, dopo aver valutato le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa oggetto del giudizio, ha dichiarato **l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato** a tempo pieno e indeterminato tra le parti.

Secondo il Giudicante, infatti in tal caso assumeva importanza, nella motivazione, il riconoscimento della natura imprenditoriale della società di delivery, avendo tale aspetto un rilievo particolare proprio con riferimento alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Sulla base di tale statuizione, infatti, “se le piattaforme possono considerarsi imprese, si apre, de facto, la possibilità che i suoi collaboratori lavorino per conto (e

non semplicemente in nome) della piattaforma stessa e che, dunque, siano inseriti in una organizzazione imprenditoriale, di mezzi materiali e immateriali, di proprietà e nella disponibilità della piattaforma stessa e così del suo proprietario o utilizzatore”.

Diversamente, qualora la piattaforma si occupasse esclusivamente della intermediazione di domanda e offerta di un servizio, l’organizzazione imprenditoriale dovrebbe imputarsi esclusivamente al prestatore.

La tutela della salute e della sicurezza e gli aspetti previdenziali per i Riders.

Tra le tutele che devono essere assicurate ai lavoratori in questione, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro, a partire dal 1 febbraio 2020 è effettivamente in vigore **l’obbligo assicurativo all’INAIL**, posto a carico delle società di consegna. Tale copertura opera sia sul luogo di lavoro sia per il rischio in itinere ed è attivabile in caso di infortunio o di malattia professionale, estendendo – sotto questo aspetto – le prestazioni previste per i lavoratori dipendenti.

Le principali tutele per la salute e la sicurezza della categoria di lavoratori in analisi diventano dunque quelle previste dal D.lgs 81/2015, che, precisamente dall’art. 47septies, innanzitutto, il quale prevede appunto il diritto dei Riders alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il **premio assicurativo** deve essere calcolato in base al tasso di rischio corrispondente all’attività svolta e alla retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative.

A tutela della condizione lavorativa dei Riders, l’art. 47-ter D.lgs 81/2015 prevede altresì che in caso di violazione di quanto previsto dal medesimo decreto in ordine alla forma contrattuale prescritta, il lavoratore ha diritto a un’indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell’ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

La violazione delle predette disposizioni, è altresì valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal D.lgs. 81/2015.

In conclusione dunque, ciò che emerge chiaramente dai riferimenti normativi ritenuti applicabili e dalle indicazioni della giurisprudenza, è che la figura dei riders, a prescindere dalla qualificazione degli stessi come lavoratori subordinati o autonomi e viste le modalità di svolgimento della prestazione, debba ricevere **tutele del tutto analoghe a quelle previste per le figure lavorative disciplinate dalla contrattazione collettiva prevista per settori merceologici e attività affini.**