

## Lavoro

# Collaborazioni dei rider con i tratti della etero-direzione

La riforma del lavoro parasubordinato del 2015 torna sotto i riflettori dopo che il Governo ha approvato il decreto per i «ciclofattorini».

di **G. Falasca** — a pagina 24

# Collaboratori: resta lontano l'inquadramento da dipendenti

## PARASUBORDINATI

Nelle prime sentenze semaforo rosso dei giudici all'ipotesi subordinazione

Alcuni aspetti del rapporto disciplinati dalle norme del lavoro subordinato

**Giampiero Falasca**

La riforma del lavoro parasubordinato approvata nel 2015 con il Jobs Act è stata oggetto di diverse pronunce della giurisprudenza, chiamata più volte ad affrontare la questione della qualificazione del rapporto dei lavoratori della gig economy.

Il tema ritorna ora sotto i riflettori, tanto più che il Consiglio dei ministri di martedì, ha approvato, salvo intese, il decreto legge che dovrebbe regolamentare il lavoro dei «ciclofattorini» i quali consegnano a domicilio il cibo (o

altri beni) ordinati dai clienti tramite apposite piattaforme digitali.

L'esito delle prime pronunce è stato abbastanza uniforme: il lavoro dei rider è stato considerato compatibile con l'utilizzo della collaborazione coordinata e continuativa. Tale ricostruzione non ha, tuttavia, risolto del

tutto la vicenda, in quanto la stessa giurisprudenza ha messo in luce che esistono, nell'ordinamento, due forme di collaborazione – quella coordinata e continuativa disciplinata dal Codice di procedura civile (co.co.co.) e quella etero-organizzata introdotta dall'articolo 2, comma 1 del Dlgs 81/2015 (co.co.org.) – con regimi di tutela profondamente differenti tra loro.

La prima forma di collaborazione – esistente da decenni – è quella coordinata e continuativa ordinaria. Per questa fattispecie, se le parti si comportano in maniera corretta, lasciando al collaboratore autonomia nell'esecuzione della prestazione, non ci sono particolari problemi di qualificazione e gestione del rapporto.

La seconda forma - co.co.org., secondo l'efficace sintesi della sentenza del Tribunale di Roma del 6 maggio scorso – si caratterizza per il potere del committente di determinare le modalità di esecuzione della prestazione del collaboratore, tramite la possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro. Se la collaborazione presenta questa caratteristica, resta autonoma, ma ogni aspetto del rapporto (sicurezza sul lavoro, retribuzione, inquadramenti, orario, ferie e previdenza) è regolato secondo le norme del lavoro subordinato. Per questi rapporti, infatti, vale la regola introdotta dall'articolo 2, comma 1 del Dlgs 81/2015, il quale ha stabilito che ai rapporti di collaborazione ete-

ro-organizzati «si applica» la disciplina del lavoro subordinato.

Tale disposizione non comporta la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti (così si è espressa la Corte d'appello di Torino con la sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019), ma determina l'obbligo per il committente di applicare al rapporto

di collaborazione le norme tipiche del lavoro subordinato con riferimento ad alcuni aspetti specifici (sicurezza sul lavoro, retribuzione diretta e differita, inquadramento, orario, ferie e previdenza). L'applicazione delle regole del lavoro subordinato, tuttavia, può essere evitata quando sussista – in base all'articolo 2, comma 2 del Dlgs 81/2015 - un accordo collettivo che già regola in maniera specifica il trattamento economico e normativo dei collaboratori. Affinché si verifichi questo effetto, la giurisprudenza richiede che l'intesa collettiva presenti alcune specifiche caratteristiche: va siglata da soggetti comparativamente più rappresentativi (dei collaboratori) sul piano nazionale, e deve essere finalizzata a fronteggiare «parti-



colari esigenze produttive ed organizzative» delle parti.

Infine, la disciplina collettiva non deve limitarsi a definire il compenso minimo ma individuare, oltre a quelle economiche, anche tutele di tipo normativo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA