

## La Cassazione decide sulla qualificazione dei "riders"

**Con la sentenza del 24 gennaio la Suprema Corte chiude il caso Foodora e chiarisce fattispecie e disciplina delle collaborazioni "etero-organizzate"**

*scheda a cura di Gionata Cavallini*

*-Legalilavoro Milano-*

### LA SINTESI DELLA DECISIONE

*Ai sensi dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, le tutele del lavoro subordinato si applicano non solo in presenza di un rapporto di lavoro subordinato tout court, ma anche alle collaborazioni autonome nell'ambito delle quali il lavoratore debba di fatto adeguarsi all'organizzazione produttiva del committente. L'intento del legislatore, confermato dalla recente riscrittura della norma ad opera del d.l. 101/2019, è quello di rendere più semplice perseguire un'efficace tutela per i collaboratori autonomi strettamente integrati nell'organizzazione del committente.*

### PRIME OSSERVAZIONI

La sentenza di Cassazione del 24 gennaio scorso, scaricabile in calce a questo contributo e rapidamente circolata tra gli addetti ai lavori e non solo, non si è limitata a mettere la parola fine al noto caso Foodora, rigettando il ricorso della Società e

stabilendo in via definitiva che i rider torinesi avevano ragione a rivendicare l'applicazione degli stessi trattamenti economici e normativi che disciplinano il rapporto dei lavoratori dipendenti.

La sentenza, infatti, va ben oltre e getta finalmente una luce sull'interpretazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, oggetto di recente riscrittura ad opera del d.l. 101/2019. Una norma che riguarda non solo alcune migliaia di rider ma potenzialmente milioni di collaboratori para-subordinati italiani (collaboratori coordinati e continuativi, partite iva, freelance di vario tipo).

La Corte precisa infatti che la disposizione (a mente della quale «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») ha esteso le tutele del lavoro subordinato anche al di là dei rapporti caratterizzati da una stringente etero-direzione della prestazione lavorativa, per abbracciare anche il lavoro autonomo laddove nella fase funzionale del rapporto ricorrano i tre elementi della continuità, della personalità e della etero-organizzazione della prestazione.

Ai rider di Foodora, ci dice la Corte, deve applicarsi la disciplina del lavoro subordinato. Se da un lato viene riconosciuto come essi fossero liberi di candidarsi oppure no per la singola consegna, dall'altro lato, una volta deciso di rendere la prestazione, essi dovevano di fatto adeguarsi al modello organizzativo predisposto dalla piattaforma, che stabiliva di volta in volta le modalità di tempo e di luogo per eseguire la consegna.

Viene quindi esplicitamente negata quella tesi, fatta propria dalla difesa di Foodora e accolta dal Tribunale di Torino in primo grado, secondo cui l'art. 2 d.lgs. 81/2015 sarebbe una "norma apparente", ripetitiva dei principi giurisprudenziali consolidati in materia di qualificazione del rapporto, che da tempo vedono nella etero-determinazione del tempo e del luogo di lavoro alcuni dei principali indici della natura subordinata del rapporto.

Al contrario, osserva la Corte, proprio perché la norma ha la funzione di assicurare al collaboratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, «al

fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione», è necessario «incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione».

La conclusione, peraltro, è tanto più condivisibile oggi che la riforma del 2019 ha ulteriormente ampliato l'ambito di operatività della norma, stabilendo la sufficienza di prestazioni "prevalentemente" (e non più "esclusivamente") personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della "etero-organizzazione", eliminando le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Il che non significa, precisa la Corte, che la collaborazione etero-organizzata rappresenti un terzo genere di rapporto di lavoro, posto tra l'autonomia e la subordinazione (il cosiddetto "*tertium genus*"). Semplicemente, si tratta di collaborazioni autonome cui la legge ricollega la disciplina del lavoro subordinato in presenza dei caratteri previsti dalla norma. La Corte aggiunge anzi che non ha neppure troppo senso chiedersi se tali forme di collaborazione siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché «ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina».

Estremamente opportuna, poi, la precisazione della Cassazione che alla collaborazione prevista all'art. 2 deve applicarsi la disciplina del lavoro subordinato nel suo complesso, senza che il giudice possa selezionare a piacimento le norme applicabili e non, come aveva invece fatto il Giudice d'Appello che aveva ritenuto inapplicabili le tutele in materia di licenziamenti.

Le uniche norme inapplicabili sono infatti quelle «ontologicamente incompatibili con la fattispecie», e dunque quelle che stabiliscono a carico del collaboratore obblighi, come quello di fedeltà, incompatibili con la natura autonoma del rapporto.

In attesa che la giurisprudenza offra nuovi elementi per ricostruire più precisamente la fattispecie e la disciplina della collaborazione "etero-organizzata", oggi dobbiamo ringraziare i rider di Foodora, sulle cui ruote si è fatta strada, dopo tre

anni di processo, una sentenza in cui hanno vinto non solo per sé, ma per tanti altri lavoratori.

Solo con il tempo potremo individuare con più precisione quali lavoratori autonomi sono suscettibili di entrare nel contenitore del lavoro etero-organizzato, oltre ai rider e agli addetti ai call center out-bound (come stabilito dal Tribunale di Roma nella decisione del 6 maggio 2019), ma l'elenco potrebbe essere lungo ed estendersi, per esempio, al mondo della logistica e dei trasporti, dei tecnici e manutentori di impianti, delle consulenze del terziario avanzato, oltre che delle piattaforme digitali diverse da quelle di consegna a domicilio di beni.

In ogni caso è necessario un supporto legale specialistico, come quello offerto da Legalilavoro, per valutare se, alla luce delle modalità con cui si svolge la prestazione, a un lavoratore autonomo strettamente integrato con l'organizzazione del committente possano applicarsi le tutele del lavoro subordinato.

[\(Corte di Cassazione 24 gennaio 2020 n. 1663\)](#)