



Numero 4 / 2024

Paolo TOSI

Elisa PUCCETTI

**La disciplina previdenziale delle
collaborazioni “etero-organizzate”**

La disciplina previdenziale delle collaborazioni “etero-organizzate”

Paolo TOSI

Professore Emerito dell’Università di Torino

Elisa PUCCHETTI

Avvocata del Foro di Milano

Sommario: 1. Le norme di riferimento. 2. Gli orientamenti dottrinali sulla disciplina previdenziale delle collaborazioni etero-organizzate. 3. Le indicazioni della prassi. 4. L’interpretazione resa dalla giurisprudenza di merito. 5. Un diverso approccio ermeneutico. 6. Le criticità “operative” della tesi estensiva.

1. Le norme di riferimento.

Come noto, l’art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015¹ dispone l’applicazione della «disciplina del rapporto di lavoro subordinato» alle collaborazioni cd. etero-organizzate che si caratterizzano per lo svolgimento di prestazioni «prevalentemente personali»², «continuative» e le cui «modalità di esecuzione sono organizzate dal committente»³.

Il legislatore ha escluso, nel comma 2, l’applicazione di tale norma con riferimento ad alcune tipologie di collaborazioni tra cui, per quanto rileva ai fini della problematica in esame, quelle per le quali la contrattazione collettiva prevede «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore».

¹ Sulle collaborazioni etero-organizzate, tra i molti commenti, cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente* in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 272/2015; M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate* in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, 1257 e *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate* in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 2, 313; G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.* in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 278/2015; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act* in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 282/2015; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel D.Lgs. n. 81/2015* in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 294/2016; M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione* in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 6, 1168; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 1, 53; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità del punto di vista giuridico”* in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 1, 47; P. TOSI, *Il diritto del lavoro all’epoca delle nuove flessibilità - le collaborazioni eteroorganizzate* in *Giur. It.*, 2016, 3, 737; F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell’ultima legislazione: dalla “subordinazione” alle “subordinazioni”?* in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 961; M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina* in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, 105; A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”* in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 2, 267; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura* in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 2, 345; A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eteroorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità* in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 3, 703; M. MARAZZA, *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 1, 61; A. MARESCA, *Brevi cenni sulle collaborazioni eteroorganizzate* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 1, 73; G. SANTORO PASSARELLI, *La subordinazione in trasformazione* in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 4, 1125.

² Così, nella versione vigente, successiva alla L. n. 128/2019 che ha sostituito il precedente requisito dello svolgimento di prestazioni «esclusivamente personali».

³ Sempre nella versione successiva alla L. n. 128/2019 che ha eliminato la precisazione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Nel suo inequivocabile tenore letterale, la norma dispone l'applicazione alle collaborazioni etero-organizzate, senza prevederne alcuna riqualificazione o conversione in rapporti di lavoro subordinato, e consente alla contrattazione collettiva di derogare a detta applicazione (pur nella ricorrenza delle condizioni di etero-organizzazione).

La norma non fa alcun riferimento al rapporto previdenziale che ha una struttura trilaterale (coinvolgendo, oltre al datore di lavoro / committente ed il lavoratore / collaboratore, l'ente previdenziale) ed una disciplina autonoma rispetto a quella delle sottese fattispecie sostanziali (del lavoro subordinato e parasubordinato).

Nell'ambito di tale disciplina, i requisiti di iscrizione all'Assicurazione Generale Obbligatoria ed alla Gestione separata sono rispettivamente sanciti dal R.D. n. 636/1939 e dalla L. n. 335/1995.

Così, l'art. 3, comma 1, R.D. n. 636/1939 prevede l'obbligatorietà delle assicurazioni per l'invalidità, la vecchiaia e la disoccupazione involontaria per i soggetti «*che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri*».

L'art. 1, comma 26, L. n. 335/1995 prevede invece l'iscrizione alla Gestione separata (finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti), tra l'altro, per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'art. 49, comma 2, lett. a), D.P.R. n. 917/1986 e, quindi, considerando il testo vigente *ratione temporis*, i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività che «*sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita*»⁴.

Il discrimine tra l'iscrizione alla gestione ordinaria o separata è quindi dato dallo svolgimento di una prestazione lavorativa con o senza vincolo di subordinazione.

2. Gli orientamenti dottrinali sulla disciplina previdenziale delle collaborazioni etero-organizzate.

Nel silenzio del legislatore circa le eventuali ricadute in ambito previdenziale dell'applicazione alle collaborazioni etero-organizzate della disciplina del rapporto di lavoro, la dottrina ha per lo più esaminato la questione focalizzando la propria attenzione sull'interpretazione dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015.

Alcuni autori dal riferimento testuale alla "disciplina del rapporto di lavoro" hanno escluso l'applicazione alle collaborazioni etero-organizzate della disciplina previdenziale correlata al rapporto di lavoro subordinato⁵ rilevando, altresì, come una simile estensione sia incompatibile con le esigenze pubblicistiche sottese al rapporto previdenziale⁶, pure per ragioni di carattere finanziario⁷.

Altri autori hanno invece interpretato il dato letterale nel senso dell'integrale applicazione della disciplina del lavoro subordinato compresa la normativa previdenziale⁸ rilevando come essa

⁴ Definizione pressoché identica è attualmente data dall'art. 50, comma 1, lett. c bis), D.P.R. 917/1986.

⁵ Cfr. M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate* in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, 1257; A. MARESCA, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 1, 73; G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche* in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 3, 349.

⁶ Cfr. G. FERRARO, op. cit.

⁷ Cfr. M. PERSIANI, op. cit.

⁸ Cfr. C. DE MARCO – A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza* in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 435/2021; M. MAGNANI, op. cit.

sia conseguente al rapporto di lavoro (subordinato)⁹ e, perciò, strettamente connessa alla tutela del lavoratore e relativa *ratio legis*¹⁰.

Infine, alcuni autori hanno ritenuto la formulazione della norma eccessivamente criptica per la risoluzione della problematica *de qua*¹¹ rilevando perciò l'esigenza di una norma interpretativa o di indicazioni da parte degli enti pensionistici ed ispettivi¹².

3. Le indicazioni della prassi.

La prassi non ha tardato ad intervenire.

Così, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla "genericità" della formulazione normativa ha affermato l'applicazione di "qualsivoglia istituto" proprio del lavoro subordinato, compreso l'"inquadramento previdenziale" ritenendo, altresì, applicabili le "sanzioni in materia di collocamento" in quanto attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro¹³.

Tale indicazione è stata successivamente confermata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro che, però, aderendo alla nozione di "norma di disciplina" coniata dalla Suprema Corte, ha escluso l'applicazione delle sanzioni in materia di collocamento, non essendovi riqualificazione delle collaborazioni etero-organizzate in rapporto di lavoro subordinato, ed ha ritenuto applicabili le sanzioni previste per l'omissione contributiva¹⁴.

4. L'interpretazione resa dalla giurisprudenza di merito.

La problematica *de qua* è stata sinora esaminata dalla sola giurisprudenza di merito.

Nella nota sentenza n. 1663/2020¹⁵ la Suprema Corte non si è infatti pronunciata sui profili previdenziali delle collaborazioni etero-organizzate limitandosi a rilevare, in un passaggio argomentativo incidentale, che l'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 non individua "alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile" così avvalorando la tesi dell'integrale applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Rilievo, peraltro, poi nella sostanza svanito avendo la Corte riconosciuto che l'integrale applicazione delle norme sul lavoro subordinato potrebbe essere "ontologicamente incompatibile" con la fattispecie concreta così evidentemente prospettando la potestà del giudice di limitarne l'estensione.

La giurisprudenza di merito, al di là di alcune pronunce in cui si è espressa con meri *obiter dicta*¹⁶, in recenti sentenze ha specificamente affrontato la questione aderendo all'interpretazione estensiva resa dalla prassi amministrativa¹⁷.

⁹ Cfr. M.T. CARINCI, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro* in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 2, 488.

¹⁰ Cfr. R. PESSI, op. cit.

¹¹ Cfr. A. PERULLI, op. cit.; [A. TURSI, La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediabile, e nuovo paradigma di protezione sociale](#) in *Lav. Dir. Eur.*, 2020/1.

¹² Cfr. A. PERULLI, op. cit.

¹³ Cfr. Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3/2016.

¹⁴ Circ. Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7/2020.

¹⁵ Cfr. Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663 in *Lav. Dir. Eur.*, 2019/1 con commenti, tra l'altro, di M. BIASI, [Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora](#); M. PERSIANI, [Note sulla vicenda giudiziaria dei riders](#); V. SPEZIALE, [Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders](#); P. TOSI, [La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020](#).

¹⁶ Cfr. App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26 in *Lav. Dir. Eur.*, 2019/1 con commenti di R. DE LUCA TAMAJO, [La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione](#); P. TULLINI, [Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?](#); G. VIDIRI, [Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro che cambia: riflessioni sul "caso Foodora"](#) e Trib. Bologna, 8 aprile 2022, n. 111 in *OneLegale*.

¹⁷ Cfr. Trib. Perugia, 8 marzo 2023, n. 60; Trib. Roma, 6 aprile 2023, n. 3624; Trib. Milano, 19 ottobre 2023, n. 3237 e Trib. Milano, 20 ottobre 2023, n. 3239 tutte in *DeJure*. Per un commento sulla sentenza milanese, cfr. M. SQUEGLIA, [Sulla tutela previdenziale dei collaboratori etero-organizzati e dei riders autonomi. A proposito delle due sentenze del Tribunale di Milano](#) in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, 1, 111.

In particolare, detta estensione è stata argomentata in virtù del dato letterale della norma, nel suo "integrale rinvio" alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, e della sua *ratio* di assicurare ai lavoratori etero-organizzati una più intensa protezione, assimilabile a quella garantita ai lavoratori subordinati.

La giurisprudenza ha altresì precisato come detta estensione non possa essere esclusa in virtù della deroga consentita alla contrattazione collettiva dall'art. 2, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015¹⁸ ritenendo che, in tal caso, la disciplina previdenziale sia inapplicabile stante il necessario "parallelismo" con la disciplina del rapporto di lavoro (subordinato)¹⁹ restando su un piano diverso ed inconferente il profilo della disponibilità o meno della normativa previdenziale²⁰.

5. Un diverso approccio ermeneutico.

Le argomentazioni spese dalla giurisprudenza di merito, così come dall'orientamento dottrinale favorevole all'estensione ai collaboratori etero-organizzati della tutela previdenziale propria del lavoro subordinato, non sono condivisibili *in primis* per ragioni di metodo.

In particolare, il vizio metodologico è dato dalla risoluzione della problematica in virtù della mera (e sola) interpretazione della norma sulle collaborazioni etero-organizzate obliterando del tutto la disciplina previdenziale.

Invero, l'applicazione della disciplina previdenziale propria del lavoro subordinato (Assicurazione Generale Obbligatoria) o del lavoro parasubordinato (Gestione separata) si evince unicamente (e più semplicemente) dai requisiti di iscrizione previsti per tali gestioni²¹.

Così, considerando che il requisito di iscrizione all'Assicurazione Generale Obbligatoria è dato dallo svolgimento di una prestazione di lavoro subordinato²², l'applicazione della relativa disciplina richiede, quale unica alternativa rispetto all'esecuzione di attività lavorativa dipendente, la conversione *ope legis*²³ in rapporto di lavoro subordinato della diversa (autonoma o parasubordinata) attività prestata²⁴.

¹⁸ Cfr. S. CIUCCIOVINO, *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 3, 321, la quale ha appunto rilevato come la natura indisponibile della disciplina previdenziale sia incompatibile con la facoltà di deroga concessa alle parti sociali dall'art. 2, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015.

¹⁹ In particolare, il giudice ha richiamato il «*principio del parallelismo e automatismo tra la applicazione della disciplina lavoristica e quella previdenziale (cfr., ad es., Cass. Sentenza n. 5097 del 11/10/1984), che deriva dal fatto che la relazione di lavoro è il presupposto che giustifica l'insorgenza del rapporto giuridico, che, una volta qualificato, con individuazione della sua disciplina giuridica, determina, in conseguenza, quella previdenziale*». Invero, non sussiste alcun parallelismo (che, poi, sarebbe una coincidenza tra i due piani) tra "applicazione" della disciplina lavoristica e di quella previdenziale bensì la mera comunanza del presupposto costitutivo dato dallo svolgimento (in fatto) di una prestazione di lavoro subordinato. Ciò di cui dà atto il medesimo Tribunale milanese che colloca l'individuazione della disciplina sostanziale e previdenziale a valle della qualificazione del rapporto in termini di subordinazione ("una volta qualificato") e, quindi, della verifica (fattuale) circa il vincolo di subordinazione.

²⁰ Cfr. Trib. Milano cit. per il quale «*qualora, in virtù delle deroghe degli accordi collettivi ex art. 2, co. 2 cit., non si venga ad applicare la normativa ex articolo 2094 cc ai collaboratori, benché eterorganizzati, per gli stessi principi, non sarà, evidentemente, da estendersi agli stessi neppure quella di tipo previdenziale dei lavoratori subordinati, venendo meno il suddetto parallelismo e non certo per una "disponibilità" dei diritti in materia contributiva tramite pattuizione negoziale*».

²¹ Cfr. S. CIUCCIOVINO, op. cit.

²² Requisito riferito alle concrete modalità di espletamento della prestazione di lavoro a prescindere naturalmente dalla sua formalizzazione come pacificamente ritenuto dalla prassi e dalla giurisprudenza sia in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato (cfr. Cfr. Cass., 26 ottobre 2022, n. 31683 relativamente a soci di una cooperativa) sia in caso di disconoscimento di rapporti di lavoro subordinato per carenza del vincolo di subordinazione (cfr. Cass., 19 gennaio 2021, n. 809 relativa ad amministratori di una società).

²³ Ciò che, sempre in tema di collaborazioni coordinate e continuative, il legislatore ha previsto nell'art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 utilizzando la locuzione per cui «*i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ... sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*».

²⁴ Conversione che equipara il lavoratore (autonomo o parasubordinato) al lavoratore subordinato ad ogni effetto di legge e, quindi, anche ai fini dell'inquadramento previdenziale.

In assenza di una conversione del rapporto, la (mera) applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato non è quindi sufficiente – né tanto meno dirimente – per l'iscrizione alla Gestione Ordinaria INPS²⁵.

Ciò trova inequivocabile riscontro nel requisito di iscrizione alla Gestione separata.

Come rilevato, l'art. 2, comma 26, L. n. 335/1995 prevede l'iscrizione a tale Gestione per i soggetti che, "senza vincolo di subordinazione", prestano attività (lavorativa) "nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita".

Le collaborazioni etero-organizzate sono evidentemente riconducibili a tale definizione stante la natura personale (e, quindi, senza impiego di mezzi organizzati) e continuativa della prestazione e l'assenza di un vincolo di subordinazione.

L'organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione non ha quindi rilievo alcuno ai fini dell'inquadramento previdenziale²⁶.

Questo a prescindere dalla disposta applicazione alle collaborazioni etero-organizzate della disciplina del rapporto di lavoro subordinato che, al pari di quanto già rilevato per l'iscrizione all'Assicurazione Generale Obbligatoria, non è di per sé dirimente per escludere l'iscrizione alla Gestione separata.

Peraltro, l'applicazione della "disciplina del rapporto di lavoro subordinato" nemmeno sul piano letterale può ritenersi riferibile al rapporto previdenziale; il quale è autonomo rispetto al rapporto di lavoro²⁷ e, a differenza di esso, ha natura pubblicistica e, perciò, indisponibile²⁸.

L'indisponibilità del rapporto previdenziale è altresì incompatibile con la facoltà di deroga concessa alle parti sociali dall'art. 2, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015²⁹.

Ciò che, in chiave sistematica, conferma come il legislatore non abbia inteso estendere al rapporto previdenziale la disposta applicazione della disciplina del lavoro subordinato³⁰.

Conferma che può trarsi, sempre in via sistematica, pure dal D.L. n. 101/2019 con cui, contestualmente alla riformulazione delle collaborazioni etero-organizzate, il legislatore ha ampliato le tutele per i lavoratori iscritti alla gestione separata³¹.

Diversamente opinando, dovrebbe ritenersi che la deroga prevista dalla contrattazione collettiva sia limitata ai profili normativi ed economici del rapporto di lavoro con il paradosso di

²⁵ Cfr. V. FILÌ, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015* in *Lav. Giur.*, 2015, 12, 1091.

²⁶ Cfr. S. CIUCCIOVINO, op. cit.

²⁷ Principio pacificamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, tra l'altro, per riconoscere agli enti previdenziali la legittimazione ad avanzare rivendicazioni contributive a prescindere dalle iniziative assunte dai lavoratori (cfr. Cass., 17 aprile 2012, n. 6001; Cass., 28 novembre 2019, n. 31144) e per negare l'opponibilità all'INPS di rinunce e transazioni effettuate dai lavoratori (cfr. Cass., 17 febbraio 2014, n. 3686; Cass., 19 giugno 2020, n. 12035).

²⁸ Cfr. G. LUDOVICO – A. TURSI, *La tutela previdenziale dei rider* in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2024, 1, 21.

²⁹ Incompatibilità che, contrariamente a quanto affermato dal Tribunale di Milano, non può essere superata invocando il "parallelismo" tra disciplina lavoristica e previdenziale in quanto, una volta affermata l'applicazione *ex lege* della disciplina previdenziale correlata al rapporto di lavoro subordinato, la deroga non può che avere effetti pure su tale disciplina.

³⁰ La delimitazione della norma al solo rapporto (sostanziale) di lavoro trova riscontro nella scheda di lettura del D.L. n. 101/2019 redatta dal Servizio Studi, Dipartimento Lavoro della Camera ove è precisato che la norma de qua «*sotto il profilo del diritto privato, assoggetta alla disciplina dei rapporti di lavoro subordinato anche determinati rapporti di collaborazione*» (cfr. Dossier 23.10.2019) significativamente richiamando il "profilo del diritto privato".

³¹ Cfr. art. 1, comma 1, lett. b), D.L. n. 101/2019 che ha modificato il D.Lgs. n. 81/2015 introducendo l'art. 2 bis in materia di indennità di malattia e di degenza ospedaliera, congedo di maternità e congedo parentale ed art. 2, del medesimo decreto 101 che ha modificato l'art. 15, D.Lgs. n. 22/2015 in materia di indennità di disoccupazione. Relativamente a tali norme, nel citato Dossier è precisato che la Gestione separata concerne «*i titolari di rapporti qualificati (ai fini fiscali e pensionistici) come di collaborazione coordinata e continuativa*».

applicare alle collaborazioni etero-organizzate il regime previdenziale del lavoro subordinato ma non la disciplina del lavoro subordinato³².

Viene allora da osservare, ci sia consentito, come i giudici di merito che, per coscienza giuridica, non si sentono di ricondurre il collaboratore etero-organizzato alla fattispecie dell'art. 2094 c.c. (e ben lo capiamo), non resistano alla tentazione di raggiungere per altra via "quasi" il medesimo risultato sul piano del rapporto previdenziale.

6. Le criticità "operative" della tesi estensiva.

Tornando all'interpretazione estensiva condivisa dalla giurisprudenza, al di là delle precedenti considerazioni di metodo e di merito, deve rilevarsi come la stessa presenti criticità sul piano operativo nei casi – e sono molti – in cui l'impegno lavorativo del collaboratore non sia contrattualmente determinato com'è necessariamente per il lavoro subordinato.

Ciò che emerge nelle citate sentenze milanesi ove il Tribunale si è pronunciato sugli accertamenti promossi dall'INPS nei confronti delle maggiori piattaforme di *Food Delivery* operanti in Italia.

In tali sentenze, stante il contrasto insorto tra le parti circa il criterio di determinazione dell'imponibile previdenziale, rispettivamente individuato dall'INPS nell'orario *full time* e dalle piattaforme nell'orario di lavoro effettivo dei singoli *riders*, il Tribunale di Milano ha optato per un criterio "mediano" che, seppur condivisibile in relazione all'affermata incompatibilità tra l'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 (invocato dall'ente previdenziale) e le collaborazioni etero-organizzate³³, non è comunque corrispondente alla concreta modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

Il giudice ha infatti ritenuto che la "prestazione effettivamente svolta" coincida con il tempo di "connessione" alla piattaforma pur avendo accertato che, durante detta connessione (effettuata in corrispondenza degli *slots* prenotati per la piattaforma Deliveroo³⁴ e liberamente per la piattaforma Uber Eats³⁵), i *riders* hanno la facoltà di rifiutare (senza penalizzazioni) le singole consegne.

Facoltà evidentemente incompatibile con la "disponibilità" invocata dal Tribunale di Milano a fondamento di tale determinazione del "tempo lavorato".

Contrariamente a quanto sostenuto dal giudice milanese, nell'ambito di una collaborazione che prevede la facoltà di accettare o rifiutare le consegne nel periodo di connessione (per di più nei sistemi cd. *Free Login* come quello della piattaforma Uber Eats) ed il riconoscimento di compensi per le sole consegne effettuate, il rifiuto di effettuare singole consegne non può ritenersi contrario ad un'esecuzione secondo buona fede (in quanto conforme a detta facoltà) né rende "fraudolento" l'accesso alla piattaforma (che, in assenza di consegne, non determina oneri economici per la piattaforma stessa).

Invero, accertata la facoltà di rifiutare le consegne (e pure la libera connessione per i sistemi *Free Login*) e, quindi, l'insussistenza di una disponibilità che, nella sua accezione giuridica,

³² In tal senso, cfr. M.T. CARINCI, op. cit., la quale rileva come i contratti collettivi possano «*derogare alle regole applicabili al rapporto di lavoro, ma non alla disciplina pubblicistica in materia previdenziale ed assicurativa*». *Contra*, cfr. L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola? Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente* in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 2, 393 il quale ritiene che la facoltà di deroga conferita alle parti sociali comprenda i profili previdenziali.

³³ In particolare, il giudice ha ritenuto che la conversione del rapporto in *full time* disposta da tale norma sia incompatibile con l'autonomia del collaboratore nella fase genetica del rapporto e relativa sua facoltà di decidere se e quando rendere la propria prestazione rilevando, altresì, come la norma per il periodo anteriore alla "conversione" giudiziale faccia comunque salvo il principio sinallagmatico di corrispondenza tra la retribuzione (e correlati contributi) e le prestazioni effettivamente rese.

³⁴ Cfr. sentenza n. 3237/2023 cit.

³⁵ Cfr. sentenza n. 3239/2023 cit.

implica l'obbligo di rendere la prestazione, cui corrisponde l'obbligazione retributiva (o indennitaria) del datore di lavoro³⁶, l'impegno lavorativo può essere determinato unicamente in relazione al tempo impiegato per le consegne svolte a prescindere da quello di connessione; il quale, non creando alcun vincolo giuridico in capo al collaboratore, non può avere alcun rilievo ai fini retributivi e correlati oneri contributivi.

Ciò a maggior ragione considerando l'insussistenza di un vincolo di esclusiva e la conseguente facoltà dei *riders* di operare, anche contemporaneamente, per più piattaforme di Food Delivery e di accettare, nei tempi di coincidente connessione, le consegne proposte dall'una o dall'altra piattaforma in relazione ai compensi rispettivamente proposti o ad altre esigenze personali, come peraltro emerso nell'istruttoria svolta dal Tribunale di Milano³⁷.

Una simile facoltà, che costituisce invero una prassi del settore (soprattutto nei sistemi cd. *Free Login*) consentendo ai *riders* di sfruttare appieno il proprio tempo di lavoro e di ridurre gli intervalli (non lavorati) tra le varie consegne, oltre ad essere incompatibile con la "presunzione" di svolgimento della prestazione lavorativa nel tempo di connessione, determina altresì una sovrapposizione (e moltiplicazione) dei periodi contributivi e relativi oneri qualora vi sia una contemporanea connessione a più piattaforme.

Sovrapposizione foriera di criticità per gli stessi enti previdenziali che dovrebbero riconoscere le prestazioni previdenziali sulla base di contributi "doppi" (se non "tripli") rispetto a quelli (eventualmente) dovuti per l'effettiva (ed unitaria) prestazione lavorativa svolta nel tempo di connessione.

³⁶ Come previsto per il lavoro intermittente dal combinato disposto dell'art. 13, comma 4, e dell'art. 16, D.Lgs. n. 81/2015 nonché per i *riders* con rapporto di lavoro subordinato, dall'art. 11 *sexies*, comma 4, CCNL Trasporto Merci e Logistica.

³⁷ Cfr. sentenza n. 3237/2023 cit.