



Numero 4 / 2024

Antonio VALLEBONA

Il lavoro eterorganizzato e la disciplina per i riders

Il lavoro eterorganizzato e la disciplina per i riders

Antonio VALLEBONA

Ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Abstract:

Questo saggio tratta del lavoro eterorganizzato ai sensi dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 e del lavoro dei riders ai sensi dell'art. 47 da bis a septies d. lgs. n. 81/2015 introdotto dal d. l. n. 101/2015 conv. L. n. 128/2019.

This essay deals with collaboration relationships organized by the employer pursuant to the art. 2, paragraph 1, dlgs 81/2015 and the employment relationships of the riders pursuant to the art. 47, from bis to septies, dlgs 81/2015 introduced by the d.l. 101/2019 converted in law n. 128/2019.

Sommario: 1. Lo scopo della norma. - 2. Il contenuto della norma. – 3. Le eccezioni. – 4. La disciplina per i riders.

1. Lo scopo della norma.

Sul piano della politica del diritto, al fine di proteggere i veri deboli, aggiornando i meccanismi di attuazione del principio di eguaglianza sostanziale dell'art. 3, c. 2, Cost., si è posta, quindi un'altra volta, l'esigenza di accrescere la protezione dei lavoratori autonomi parasubordinati in considerazione della loro debolezza contrattuale, particolarmente accentuata nell'ipotesi del committente unico. Ciò anche al fine di ridurre il contenzioso sulla qualificazione del rapporto, in conseguenza della riduzione dello scarto di tutela tra il lavoro subordinato ed il lavoro autonomo parasubordinato.

Il vero problema non è di fattispecie, ma di disciplina, nel senso che laddove sia esclusa anche una sola delle tutele fondamentali del lavoro subordinato resta fortissimo l'interesse del prestatore a transitare per via giudiziaria nel modello con regime più favorevole. Come risulta proprio dall'esperienza del lavoro parasubordinato, che, essendo privo di importanti tutele, non è servito affatto a superare il dualismo lavoro subordinato/lavoro autonomo, ma è stato sovente utilizzato dall'imprenditore convenuto come modello-rifugio per meglio resistere alla domanda del lavoratore di accertamento della natura subordinata del rapporto.

2. Il contenuto della norma.

Il d. lgs. n. 81 del 2015 ha previsto, a far data dal 1 gennaio 2016, una particolare fattispecie di lavoro parasubordinato a cui si applica "la disciplina del rapporto di lavoro subordinato" (art. 2, c. 1).

Questa fattispecie è composta da diversi elementi. I primi sono comuni a tutto il lavoro parasubordinato (“rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro prevalentemente personali e continuative”). Mentre l’ulteriore elemento consiste nelle “modalità di esecuzione organizzate dal committente” (art. 2, c. 1, come modificato dall’art. 1, c. 1, lett. a del d. l. n. 101/2019 conv. legge n. 128/2019).

Pertanto l’elemento che caratterizza questa fattispecie di lavoro parasubordinato è la parola “organizzazione” che prende il posto della parola “coordinamento”.

Ovviamente se manca questo elemento, il rapporto di lavoro parasubordinato non sarà più disciplinato come il lavoro subordinato, ma con le diverse norme applicabili a tutto il lavoro parasubordinato.

In conclusione ora il lavoro parasubordinato si è scisso in due diverse fattispecie: la prima prevista dall’art. 409 n. 3 cod. proc. civ. contraddistinta dal mero coordinamento del committente (art. 52, c. 2, d. lgs. n. 81/2015); la seconda che può definirsi di lavoro “similsubordinato”, a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, caratterizzata dal potere organizzativo del committente (art. 2, c. 1, d. lgs. n. 81/2015) (1).

3. Le eccezioni.

Per il lavoro similsubordinato sono previste eccezioni (art. 2, c. 2) a cui non si applicano le disposizioni del lavoro subordinato: i settori per cui gli accordi collettivi prevedono specifiche discipline (ad es. i call center); le collaborazioni dei professionisti iscritti in un albo; le collaborazioni degli organi amministrativi e di controllo delle società; le collaborazioni in favore delle società sportive dilettantistiche; le collaborazioni in favore delle fondazioni musicali; le collaborazioni del soccorso alpino e speleologico (cfr. per queste eccezioni anche l’art. 1, c. 358-360, legge n. 205/2017 e il d.l. n. 87/2018 conv. l. n. 96/2018).

Le parti possono richiedere la certificazione di un contratto che non prevede i requisiti elencati dal comma 1 (art. 2, c. 3).

Per le pubbliche amministrazioni è fatto divieto di stipulare un contratto relativo alle collaborazioni organizzate dal committente ai sensi dell’art. 2, c. 1 e, comunque, a queste collaborazioni non si applica la disciplina del lavoro subordinato (art. 2, c. 4; art. 7, c. 5 bis, d. lgs. n. 165 del 2001 introdotto dal d. lgs. n. 75/2017). Questo divieto è stato posticipato al 1° gennaio 2019 (art. 1, c. 1148 legge n. 205/2017).

4. La disciplina per i riders.

I riders sono 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 ... attraverso piattaforme anche digitali” (art. 47 bis d. lgs. n. 81/2015 introdotto dal d.l. 101/2019 conv. l. n. 128/2019). Queste piattaforme digitali utilizzate dal committente devono fissare “il compenso” e “le modalità di esecuzione della prestazione” (cfr. il predetto art. 47 bis).

Se la prestazione lavorativa è eteroorganizzata dal committente si applicano le tutele del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2 del d. lgs n. 81/2015 (art. 47 bis, c. 1).

I contratti individuali di lavoro per i riders devono essere scritti ad probationem ed i lavoratori devono ricevere dal committente ogni utile informazione per la loro tutela e in caso di violazione di queste disposizioni il lavoratore ha diritto ad una indennità risarcitoria determinata equitativamente e questa violazione è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate e della connesse lesioni dei diritti del lavoratore (art. 47 ter).

Il compenso dei riders, che deve tenere conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente, può essere definito dai contratti collettivi stipulati dai sindacati dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale. In mancanza di questi contratti, il rider non può essere retribuito in base alle consegne effettuate, ma il compenso minimo orario deve essere parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini sottoscritti dai predetti sindacati (art. 47 quater, c. 1 e 2).

Per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli, spetta al rider una indennità integrativa non inferiore al 10 per cento del compenso determinata dai contratti collettivi o in difetto con decreto del Ministro del lavoro (art. 47 quater, c. 3).

Ai riders si applica la tutela antidiscriminatoria e quella a protezione della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati (art. 47 quinquies, c. 1) e sono vietate sia l'esclusione dalla piattaforma, sia la riduzione delle occasioni di lavoro derivanti dalla mancata accettazione di un'offerta di prestazione (art. 47 quinquies, c. 2).

I riders sono protetti dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 47, septies).

NOTE

(1) Cass. 24 gennaio 2020 n. 1663 secondo cui l'art. 2, c. 1, d. lgs. n. 81/2015 è una "norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie intermedia tra autonomia e subordinazione".