



## LE NUOVE DISPOSIZIONI SUI *RIDER* – PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE E ALTRE TUTELE

Il Decreto Legge n. 101/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 128/2019, ha introdotto nuove disposizioni riguardanti, tra l'altro, i cd. *rider* (o ciclo-fattorini), lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali.

### Presunzione di subordinazione

L'aspetto principale riguarda l'estensione, anche al caso in cui l'attività lavorativa sia organizzata attraverso piattaforme digitali, della presunzione di subordinazione prevista dall'art. 2 del Decreto Legislativo n. 81/2015, che è stata contestualmente riformulata, con effetti che potrebbe spingersi oltre i rapporti di lavoro con i *rider*.

La presunzione di subordinazione, nella versione attualmente in vigore, prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tutti quei rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro **prevalentemente** personali, svolte con **continuità** e le cui **modalità di esecuzione siano organizzate** dal committente (c.d. etero-organizzazione).

### Altre tutele per i *rider*

Tornando nello specifico ai *rider*, il testo di legge prevede alcune particolari tutele con riferimento ai *rider*, anche quelli che non ricadono nella presunzione. Segnaliamo, in particolare, le seguenti.

- **Obbligo di forma scritta del contratto di lavoro**

In assenza di contratto scritto, il lavoratore ha diritto ad un risarcimento del danno, determinato equitativamente dal giudice sulla base delle somme percepite nell'ultimo anno.

### Aspetti principali

- Estensione della presunzione di subordinazione;
- Obbligo di forma scritta del contratto;
- Compenso;
- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

- **Delega alla contrattazione collettiva di definire i criteri di determinazione del compenso**

In assenza di accordo collettivo in merito, la retribuzione dei *rider* (i) non può essere parametrata in base alle consegne effettuate e (ii) deve invece essere determinata in conformità a quanto previsto dai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di lavoro di settori affini rispetto a quello inerente all'attività svolta.

Inoltre, è necessario corrispondere un'indennità integrativa, non inferiore al 10% della retribuzione, per il lavoro notturno, festivo o svolto con condizioni metereologiche sfavorevoli.

- **Copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**

I *rider* che operano attraverso piattaforme digitali effettuando consegne a domicilio, anche se occupati con rapporti di lavoro non subordinato, saranno soggetti a copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

### **Giurisprudenza e riforma legislativa**

La riforma legislativa è stata varata dopo [alcune pronunce giurisprudenziali](#) e contenziosi che hanno riguardato i rapporti di lavoro nella cd. *Gig Economy* in assenza di disposizioni specifiche in materia e che hanno avuto grande impatto mediatico, [anche per i profili attinenti alla privacy](#).

Il nuovo quadro normativo appare improntato a garantire ai *rider* tutele maggiori rispetto a quelle sinora riconosciute dalla giurisprudenza. Ne potranno derivare ulteriori questioni interpretative, di non facile soluzione.

Infatti, da un lato i rapporti di lavoro nella *Gig Economy* rappresentano una categoria eterogenea, per la contemporanea presenza di forme di lavoro autonomo e fattispecie che presentano elementi più o meno sfumati di etero-organizzazione e, dall'altro lato, in ambiti del tutto diversi vi sono state pronunce che hanno ravvisato la subordinazione sulla base di un c.d. rapporto "macchina-uomo". In particolare, il Tribunale di Padova, con la sentenza 16 luglio 2019 n. 550, ha ritenuto che i lavoratori addetti al prelievo ed alla movimentazione della merce nell'ambito di un appalto dovessero considerarsi dipendenti del committente – e non dell'appaltatore – in quanto l'organizzazione del lavoro era completamente automatizzata ed il *software* attraverso il quale si realizzava tale automazione era nella disponibilità esclusiva del committente.

Sarà dunque, ancora una volta, con ogni probabilità la giurisprudenza a delineare entro quali limiti vi saranno ancora prestazioni dei *rider* che non ricadano nella disciplina del lavoro subordinato.

## CONTATTI

**Simonetta Candela**  
Partner

T +39 02 8063 4245  
E [simonetta.candela@cliffordchance.com](mailto:simonetta.candela@cliffordchance.com)

**Marina Mobiglia**  
Senior Associate

T +39 02 8063 4339  
E [marina.mobiglia@cliffordchance.com](mailto:marina.mobiglia@cliffordchance.com)

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento .

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Via Broletto 16, 20121  
Milano, Italia

© Clifford Chance 2019

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona •  
Pechino • Bruxelles • Bucharest • Casablanca  
• Dubai • Düsseldorf • Francoforte • Hong  
Kong • Istanbul • Londra • Lussemburgo •  
Madrid • Milano • Mosca • Monaco di Baviera •  
Newcastle • New York • Parigi • Perth • Praga  
• Roma • San Paolo del Brasile • Seoul •  
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •  
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di  
cooperazione con Abuhimed Alsheikh  
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di  
collaborazione con Redcliffe Partners in  
Ucraina.