

Rider: quando si applica la disciplina del lavoro subordinato

di **Redazione**

La massima

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con sentenza 31 ottobre 2025, n. 28772, ha stabilito che, in tema di rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali (rider), l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, costituisce una "norma di disciplina" che, senza creare un *tertium genus* tra autonomia e subordinazione, impone l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a rapporti giuridicamente autonomi quando ricorrano cumulativamente 3 requisiti:

1. carattere esclusivamente personale della prestazione, da intendersi come impossibilità di avvalersi di propri ausiliari, essendo irrilevante la proprietà del mezzo utilizzato;
2. continuità, valutata non come obbligo di disponibilità (tipico della subordinazione), ma come prestazioni reiterate nel tempo in base al contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulato;
3. etero-organizzazione, riferita all'esecuzione della prestazione e rilevabile anche (ma non esclusivamente) con riguardo a tempi e luoghi di lavoro, essendo sufficiente che il committente determini unilateralmente il quando e il dove della prestazione tramite algoritmi e piattaforme digitali.

Il caso

La Corte di Cassazione torna a pronunciarsi, a distanza di 5 anni, sull'etero-organizzazione dei c.d. rider, confermando il proprio precedente orientamento, vale a dire la natura di "norma di disciplina" dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, e la conseguente non necessità della creazione di un *tertium genus* apposito per i ciclofattorini del food delivery, o più in generale, per tutte le prestazioni lavorative organizzate dal committente tramite piattaforma digitale.

La vicenda trae origine dal ricorso presentato da alcuni lavoratori, che, dopo aver sottoscritto diversi contratti di collaborazione coordinata e continuativa con la medesima società (c.d. parasubordinazione), ricorrevano al Tribunale al fine di ottenere l'accertamento della natura subordinata dei rapporti di lavoro in essere o, in subordine, l'accertamento della natura di collaborazione etero-organizzata dal committente, ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

La Cassazione, confermando la decisione del giudice di seconde cure, ha accolto il ricorso e condannato la società al pagamento delle differenze retributive spettanti in forza

dell'applicazione del CCNL Terziario.

In primo luogo, i giudici di legittimità rilevano che il carattere esclusivamente personale della prestazione lavorativa, come richiesto dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 (norma che ha introdotto nel nostro ordinamento le collaborazioni etero-organizzate), può essere negato solo in presenza della facoltà del collaboratore di avvalersi di propri ausiliari nello svolgimento della prestazione lavorativa, circostanza non avveratasi nel caso in esame.

Secondariamente, dev'essere integrata la condizione della non occasionalità della prestazione, essendo irrilevante la sola media mensile dei turni effettivamente svolti dal lavoratore, dovendosi infatti considerare anche il numero di turni opzionati dal medesimo, data la facoltà del datore di lavoro di assegnare la consegna a un rider diverso da quello che si era prenotato. Quanto a questa condizione, i giudici rilevano che essa non può essere intesa come obbligo del lavoratore di mettersi a disposizione del datore di lavoro, poiché, se tale obbligo fosse stato accertato, si sarebbe dovuto procedere alla riqualificazione del rapporto quale subordinato.

Da ultimo, deve verificarsi la condizione dell'etero-organizzazione da parte del datore di lavoro, realizzata anche mediante algoritmo.

Secondo gli Ermellini, al ricorrere di tutte le 3 condizioni riportate, la prestazione lavorativa è da qualificarsi come etero-organizzata, con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato a un rapporto che resta formalmente di natura autonoma, a nulla rilevando, peraltro, la proprietà o meno dei mezzi utilizzati dal lavoratore (ad esempio, la bicicletta).

