



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott. Antonio Manna	Presidente
dott.ssa Margherita Leone	Consigliera
dott. Roberto Rivero	Consigliere
dott.ssa Carla Ponterio	Consigliera
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel.

OGGETTO:
riders - requisiti della
collaborazione

Ud. 24/09/2025 PU

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. **14002/2022** r.g., proposto

da

[REDACTED] **S.r.l.**, incorporante [REDACTED] S.r.l., in persona
del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti

[REDACTED];

ricorrente

contro

[REDACTED]

[REDACTED], rappresentati e difesi dagli avv.ti [REDACTED],

[REDACTED];

controricorrenti

nonché

[REDACTED]
[REDACTED]



avverso la sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 56/2022 pubblicata in data 25/03/2022, n. r.g. 428/2021, notificata in data 27/03/2022.

Udita la relazione svolta all'udienza e nella camera di consiglio del giorno 24/09/2025 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello;

Viste le conclusioni scritte depositate dal P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale dott.ssa Olga Pirone.

Udita la discussione del difensore della società ricorrente.

FATTI DI CAUSA

1.- Gli odierni controricorrenti e intimati, che avevano lavorato per la [REDACTED] S.r.l. in virtù di plurimi contratti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo determinato, adivano il Tribunale di Torino per ottenere l'accertamento della natura subordinata dei loro rapporti di lavoro o, in alternativa, la declaratoria della sussistenza di rapporti di lavoro di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 per i periodi analiticamente indicati per ciascun ricorrente; chiedevano altresì: la declaratoria di applicabilità del CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni con loro inquadramento nel I livello o, in subordine, del CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi con loro inquadramento nel VI livello, o, in ulteriore subordine, del CCNL ritenuto applicabile; la condanna generica della datrice di lavoro al pagamento delle conseguenti differenze retributive e di fine rapporto, l'accertamento dell'avvenuta violazione datoriale della normativa sulla *privacy* e dei controlli a distanza, effettuati anche a fini discriminatori e sanzionatori; la conseguente condanna della società al risarcimento del danno non patrimoniale da liquidare in via equitativa; la pubblicazione della sentenza a spese della datrice di lavoro ai sensi dell'art. 28, co. 7, d.lgs. n. 150/2011; l'accertamento della violazione dell'art. 2087 c.c. in relazione ad una pluralità di condotte omissive della società; la conseguente condanna della società al risarcimento del danno non patrimoniale da liquidare in via equitativa.

A sostegno delle proprie domande producevano verbali di giudizi aventi identico oggetto (rapporto di lavoro dei *riders*) e invocavano precedenti dei giudici di merito di primo e di secondo grado di Torino, nonché una sentenza della Corte di legittimità (Cass. n. 1663/2020).



2.- Costituitosi il contraddittorio, assunte le prove testimoniali ammesse, il Tribunale dichiarava il diritto dei ricorrenti a percepire, ai sensi dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, la retribuzione diretta, indiretta e differita prevista dal CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (applicato dalla società ai propri dipendenti), nonché il loro diritto all'inquadramento nel VI livello, condannava la società convenuta in via generica al pagamento delle conseguenti differenze retributive e rigettava le altre domande.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello rigettava il gravame interposto dalla datrice di lavoro.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della propria decisione la Corte territoriale afferma:

- a) la natura esclusivamente personale della prestazione, *ratione temporis* richiesta dalla norma (poi sul punto modificato in natura "prevalentemente" personale dal d.l. n. 101/2019), non è esclusa dall'uso di un mezzo proprio (bicicletta o scooter), poiché tale requisito va inteso come assenza della possibilità di avvalersi di propri ausiliari, come specificato da Cass. n. 1663/2020;
- b) inoltre, come spiegato dalla Suprema Corte, con l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 il legislatore ha inteso agire non solo sul piano della prevenzione delle elusioni, ma pure su quello rimediale, al fine di assicurare al lavoratore la protezione propria del lavoro subordinato nel caso in cui si trovi ad operare in una "zona grigia" fra autonomia e subordinazione;
- c) in ogni caso è il rider ad impiegare il mezzo, non il mezzo a svolgere autonomamente la prestazione, ossia, nel condurre la bicicletta o il motociclo il rider concorre a determinare il tempo di consegna, coesistente all'adempimento della prestazione, sicché l'impiego del mezzo non fa venire meno il carattere personale della prestazione;
- d) il requisito della continuità deve essere valutato in senso ampio e nella specie senza dubbio ricorre, considerato che i contratti di collaborazione avevano una durata di alcuni mesi, considerato peraltro che tale durata era prevista in contratti di lavoro autonomo sicché non può rilevare quella nozione di continuità tipica del lavoro subordinato;



- e) considerata la peculiarità dell'organizzazione del servizio di consegna gestito dalla società, la continuità va intesa in senso giuridico come disponibilità del collaboratore a rendere la prestazione, sicché deve essere commisurata non alla media dei tumi in concreto effettuati su base mensile, ma al numero di tumi che ciascun lavoratore ha opzionato, poiché il contratto prevedeva la facoltà del *dispatcher* di opzionare un altro *rider*, diverso da quello che si è candidato per la consegna, per le ragioni più disparate (necessità di coprire il servizio in considerazione del luogo in cui si trova il *rider*, più prossimo al locale dove prendere il cibo da consegnare oppure al cliente presso il quale eseguire la consegna);
- f) i numeri evocati dalla società appellante, dunque, non rilevano al fine di dimostrare l'occasionalità della prestazione;
- g) in conformità a quanto indicato dalla Suprema Corte, sono caratterizzanti gli aspetti dell'etero-organizzazione dell'attività del servizio di consegna, che, per il tramite di piattaforme digitali, è risultata estranea ai *riders* perché completamente riservata e decisa dalla società appellante;
- h) ancora la Suprema Corte, nella sentenza n. 1663/2020, ha precisato che taluni elementi del rapporto di lavoro dei *riders* valgono solo a confermare l'autonomia del lavoratore nella fase genetica, non mettono in dubbio il requisito della etero-organizzazione nella fase funzionale di esecuzione, determinante ai fini della riconduzione del rapporto alla fattispecie di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015;
- i) il sistema era gestito da un algoritmo elaborato dalla società e il cui funzionamento era costantemente da essa monitorato;
- j) la società aveva anche il potere di organizzare tempi e luoghi di lavoro, considerato l'impegno del lavoratore, una volta selezionato a seguito della sua candidatura per una corsa, di eseguire la consegna tassativamente entro il termine di 30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo e ciò sotto comminatoria di penale.

4.- Avverso tale sentenza [REDACTED] S.r.l., nella qualità di incorporante della [REDACTED] S.r.l., ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.



5.- [REDACTED] e gli altri lavoratori indicati in epigrafe hanno resistito con controricorso. [REDACTED] e gli altri indicati in epigrafe sono rimasti intimati.

6.- Le parti costituite hanno depositato memoria.

7.- Il P.G. ha depositato memoria, con cui ha concluso per il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 per avere la Corte territoriale ritenuto sussistente il requisito dell'esclusiva personalità della prestazione lavorativa, pur riconoscendo che la proprietà del mezzo utilizzato per le consegne e tutti i relativi oneri di manutenzione erano del collaboratore. Ricorda che la disponibilità di mezzi propri rappresenta uno dei criteri distintivi fra lavoro autonomo e quello subordinato.

Il motivo è infondato.

Nella nota sentenza di questa Corte, che si è occupata per la prima volta dei *riders* (Cass. n. 1663/2020), si è evidenziato che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non introduce una nuova fattispecie, un *tertium genus* fra lavoro autonomo e lavoro subordinato, bensì una "norma di disciplina", volta (e limitata) a dichiarare applicabile la disciplina della subordinazione a rapporti di lavoro che possono legittimamente essere pattuiti come di lavoro autonomo.

Ne consegue che, sul piano ermeneutico, gli argomenti utilizzati dalla ricorrente per escludere il requisito dell'esclusiva personalità della prestazione lavorativa si rivelano infondati e comunque irrilevanti, dal momento che la controversia non attiene alla qualificazione del rapporto di lavoro dei controricorrenti.

In tal caso la proprietà del veicolo utilizzato per eseguire la prestazione e i relativi costi di eventuale manutenzione sono e restano ovviamente del collaboratore proprio perché il rapporto di lavoro resta qualificabile giuridicamente come di lavoro autonomo. Ma tale profilo attiene – appunto – alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, non alla disciplina applicabile. Questo stesso aspetto è pertanto irrilevante ai fini dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, che, in considerazione di determinati elementi, ha appunto la



funzione di dichiarare applicabile la disciplina del lavoro subordinato a rapporti che ben possono essere configurati dai contraenti come di lavoro autonomo. In tal modo il legislatore ha introdotto una "dissociazione" tra la qualificazione giuridica della fattispecie e la disciplina applicabile: di solito la seconda segue la prima, salva diversa e specifica previsione normativa, nella specie rappresentata, appunto, dall'art. 2 d.lgs. cit.

Ne deriva che in modo conforme a diritto la Corte territoriale ha ritenuto che il requisito in esame – ossia il carattere esclusivamente personale della prestazione lavorativa – potesse essere negato solo in presenza dell'eventuale facoltà del collaboratore di avvalersi di propri ausiliari, facoltà esclusa all'esito del compiuto accertamento di fatto.

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 per avere la Corte territoriale ritenuto sussistente il requisito della continuità delle prestazioni lavorative, erroneamente intesa come sinonimo di non occasionalità e come svolgimento di attività che, pur se intervallate, sono reiterate nel tempo. Assume, invece, che tale requisito può dirsi sussistente solo in presenza di un obbligo di disponibilità del lavoratore, nella specie pacificamente escluso.

Il motivo è infondato.

In primo luogo, va evidenziato che qualora fosse stato accertato un obbligo di disponibilità del lavoratore, si sarebbe pervenuti all'accertamento della fattispecie in termini di rapporto di lavoro subordinato.

Inoltre, contrariamente all'assunto della società ricorrente, non vi è alcuna ragione per intendere il requisito della continuità in modo difforme da quanto ritenuto da questa Corte in relazione alle collaborazioni previste dall'art. 409 n. 3), c.p.c. Anche nell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 il legislatore postula che il rapporto di lavoro possa essere di natura autonoma, soltanto che, in presenza di determinate caratteristiche concorrenti, ritiene necessario assoggettarlo alla disciplina di tutela propria del lavoro subordinato. E ciò che connota specificamente questa "norma di disciplina" è – in concorso con la continuità e con il carattere personale della prestazione lavorativa – soprattutto il requisito dell'etero-organizzazione. Quest'ultimo, infatti, è apprezzato dal legislatore come idoneo a distinguere l'ambito di disciplina (sostanziale) del



lavoro autonomo (a cui si riferiscono le collaborazioni coordinate e continuative previste dall'art. 409 n. 3), c.p.c., assoggettate solo al rito del lavoro in considerazione della c.d. parasubordinazione in cui si traducono) dall'ambito di disciplina (sostanziale) del lavoro subordinato, che ricomprende non soltanto i rapporti di lavoro qualificabili come subordinati, ma altresì quelli giuridicamente di lavoro autonomo che tuttavia risultino connotati dall'etero-organizzazione, oltre che dalla continuità e dal carattere personale della prestazione. Si tratta di "indici fattuali ritenuti significativi" dal legislatore del 2015 (in tal senso v. Cass. n. 1663/2020, par. 24 della motivazione).

Peraltro, il carattere della continuità, sul piano genetico, risulta specificamente pattuito fra le parti al momento iniziale del rapporto, avendo la Corte territoriale – e il dato è pacifico tra le parti – accertato che i contraenti hanno stipulato un contratto di collaborazione coordinata e, appunto, continuativa.

Per il resto la censura è inammissibile, perché volta ad infirmare l'accertamento di fatto compiuto dalla Corte territoriale circa il numero di turni "opzionato" da ciascun collaboratore. Peraltro, i Giudici d'appello, ai fini del proprio convincimento sulla sussistenza della continuità, hanno riconosciuto rilevanza non soltanto alla quantità di tali turni in concreto opzionati, ma anche alla facoltà datoriale di scegliere comunque un *rider* diverso da quello che pure offriva la propria disponibilità per quella specifica consegna.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 e 2697 c.c. per avere la Corte territoriale ritenuto sussistente il requisito della etero-organizzazione dell'esecuzione delle prestazioni lavorative anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Il motivo è in parte infondato, in parte inammissibile.

Quanto all'infondatezza della tesi ermeneutica propugnata dalla ricorrente basta richiamare la motivazione di Cass. n. 1663/2020 relativa alla società [REDACTED]. In tale precedente, il riferimento "ai tempi e ai luoghi di lavoro" è stato inteso come meramente esemplificativo, come dimostrato dall'uso dell'avverbio "anche" da parte del legislatore e dalla successiva soppressione dell'inciso "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" ad opera del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, nella legge 2



novembre 2019, n. 128. In particolare, nel ricordato precedente questa Corte di legittimità ha affermato: «(...) 35. Il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro esprime solo una possibile estrinsecazione del potere di etero-organizzazione, con la parola "anche" che assume valore esemplificativo. In tal senso sembra deporre la successiva soppressione dell'inciso ad opera della novella cui si è fatto più volte cenno. Del resto è stato condivisibilmente rilevato che le modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa sono, nell'attualità della rivoluzione informatica, sempre meno significative anche al fine di rappresentare un reale fattore discrezionale tra l'area della autonomia e quella della subordinazione.

36. Parimenti si deve ritenere che possa essere ravvisata eteroorganizzazione rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa».

Il motivo per il resto è inammissibile, in quanto volto a censurare l'accertamento di fatto – compiuto e motivato dalla Corte territoriale in modo ampiamente soddisfacente del c.d. minimo costituzionale (Cass. sez. un. n. 8053/2014) – circa l'esistenza del predetto requisito nel caso concreto proprio con riguardo ai tempi e ai luoghi di lavoro.

4.- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, con attribuzione ai difensori dei controricorrenti, dichiaratisi antistatari.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente a rimborsare ai controricorrenti le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in euro 10.500,00, oltre euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15% e accessori di legge, con attribuzione ai difensori dei controricorrenti dichiaratisi antistatari.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1-*quater*, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1-*bis*, d.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 24/09/2025.



Il Consigliere est.

dott. Francescopaolo Panariello

Il Presidente

dott. Antonio Manna

