



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Un successo della mobilitazione

TANIA SCACCHETTI
Segreteria Confederale CGIL

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695



Un successo della mobilitazione

TANIA SCACCHETTI

Segretaria confederale CGIL

t.scacchetti@cgil.it

ABSTRACT

Tania Scacchetti, General Secretary of CGIL, introduces a comment on the collective agreement by Just Eat and Filt CIGL, Fit Cisl, UIL Trasporti. The Author explains the legislative and negotiating framework in which the last collective agreement was born and reconstructs the antecedents that led to its stipulation. She also discusses what she considers to be the salient parts of the contract, including the regulation of working time and rider compensation.

Keywords: collective bargaining; trade union; industrial relations; digital platform organization; rider.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/13154>

Un successo della mobilitazione

Prima di affrontare nel merito e con il punto di vista sindacale il Contratto sottoscritto con Just Eat è utile fare un breve cenno a come lo stesso si inquadra nella più ampia dinamica di eventi che stanno caratterizzando il mondo del food delivery, dal punto di vista legislativo, giurisprudenziale e vertenziale.

Da tempo infatti il lavoro dei cicli fattorini è salito alla ribalta delle cronache, anche grazie alla loro autonoma capacità di mobilitazione a cui ha fatto seguito un ampio lavoro sindacale e una grande attenzione della politica.

La discussione sulla loro condizione consente in realtà di affrontare il tema della crescita del lavoro intermediato dalla tecnologia, un lavoro in cui le App sembrano sostituirsi al datore di lavoro tradizionale e che spesso viene automaticamente considerato, in ragione di questo, un lavoro autonomo, anche quando la app in realtà determina luoghi tempi e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Quella tra associazioni sindacali e associazioni imprenditoriali nel campo del food delivery è certamente una relazione tormentata e difficile, fatta di momenti di non riconoscibilità reciproca, di relazioni industriali mai avviate e spesso “obbligate” dalla mediazione governativa, di iniziative politiche territoriali in un campo, quello del lavoro in piattaforma, in cui si stanno stratificando numerose sentenze, pronunciamenti delle procure, iniziative legislative e contrattuali.

Basti pensare in riferimento a queste ultime alle carte dei diritti dei lavoratori digitali promosse in molte città, ad alcune leggi regionali, alla nascita di imprese cooperative, a contratti che normano e regolano le attività di aziende territoriali.

Dopo l'intervento della legge 128/2019 si sono determinati alcuni interventi volti a determinare la possibilità di riconoscere migliori tutele a questi lavoratori: tra questi anche il protocollo attuativo dell'art 47 bis ss. del Decreto legislativo 81/2015 del CCNL Logistica, Trasporto merci, Spedizioni che integra la disciplina già prevista in precedenza nel 2018 dalle parti sottoscrittrici di questo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Dopo la riapertura di un confronto in sede istituzionale promossa dall'allora Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Nunzia Catalfo per favorire un possibile accordo fra le parti, Assodelivery in rappresentanza

delle multinazionali e Cgil Cisl e Uil e Rider per i Diritti, il sistema delle relazioni si è dovuto misurare con l'accordo separato fra Assodelivery UGL, un accordo separato che da subito abbiamo giudicato un fatto grave, nel metodo e nel merito dei contenuti.

Un contratto contestato, con un atto non certo usuale, anche da una nota del Capo dell'Ufficio Legislativo del MLePS che ne criticò la non coerenza con la norma legislativa sia per il mancato rispetto della maggiore rappresentatività, sia per i criteri di individuazione della paga oraria, oltre che evidenziare la non corretta individuazione dell'attività qualificatoria del rapporto di lavoro.

Il Contratto collettivo con Just Eat nasce quindi in questo ambito di relazioni. Just Eat quindi, con una decisione che dipende in larga parte dalle scelte organizzative globali del gruppo, esce da Assodelivery, annuncia la volontà di voler procedere, nel 2021, alla assunzione dei rider come lavoratori subordinati e apre al confronto con le organizzazioni sindacali, Cgil Cisl e Uil e RiderPerI Diritti.

Il confronto conclusosi alla fine di marzo dopo settimane di confronto è significativo soprattutto perché afferma la possibilità di realizzare una via di regolazione del settore attraverso il ricorso al lavoro subordinato, con quello che ciò comporta in merito all'applicazione di un contratto collettivo e di tutti gli istituti contrattuali.

Non esiste quindi incoerenza o impossibilità di adattare la subordinazione ai modelli organizzativi delle piattaforme del food delivery.

Il processo, per il passaggio da un lavoro sostanzialmente tutto nell'ambito della autonomia a un modello che prevede la subordinazione è in controtendenza con quanto sempre affermato dalle multinazionali del food delivery che hanno sempre evidenziato l'impossibilità organizzativa e produttiva di trovare adeguate risposte con questo modello e con il riferimento ai Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

L'accordo integrativo è stato accompagnato da un verbale di incontro sottoscritto anche dalle organizzazioni sindacali confederali per condividere la volontà comune di accompagnare il nuovo modello di impresa con relazioni industriali fondate sulla responsabilità di impresa, con l'attenzione alla sostenibilità economica del passaggio e condividendo un modello contrattuale che si riconosce nella adesione al CCNL Logistica, scelta che Just Eat ha assunto dopo aver valutato altre ipotesi e dopo un approfondimento in sede tecnica sulla fattibilità della scelta.

A regime dovrebbero essere circa 4000 le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nel percorso di inserimento, ed è significativo l'impegno dell'azienda alla assunzione in via prioritaria di tutti coloro che hanno operato con Just Eat dall'agosto del 2019. Viene quindi riconosciuto, ancorché fossimo nell'ambito del lavoro autonomo, per lo più occasionale, un diritto di precedenza, prevedendo anche l'esonero del periodo di prova per coloro che tra il 1 gennaio 2019 e il 30 marzo 2021 abbiano lavorato almeno 60 giornate.

Quanto sottoscritto con le categorie ha la natura di un accordo integrativo aziendale, per passare da autonomi a subordinati e per intervenire sulle specifiche modalità organizzative con le quali si svolge la prestazione lavorativa.

Interessante è il fatto che la trattativa sia stata seguita sia dalle categorie dei trasporti che da quelle che rappresentano i lavoratori atipici, per accompagnare il passaggio e per rappresentare le esigenze di questi lavoratori, le loro priorità e le specificità organizzative di questo settore.

Sono diversi gli istituti compresi nell'accordo integrativo aziendale in coerenza con l'articolazione tra il I e il II livello del CCNL merci e logistica.

Tra i temi più delicati nella trattativa c'è stato certamente il tema dell'orario di lavoro, che nel CCNL è di 39 ore per un full time. L'accordo prevede la possibilità di essere assunti con part time di 10, 20, 30 ore settimanali e il minimo orario giornaliero dovrà comunque essere di 2 ore.

Alcune problematiche sono sorte nelle prime attivazioni dell'accordo in riferimento all'alto numero di contratti fatti con sole 10 ore, ma questa problematica pare essere superata dalla disponibilità della azienda a incrementare i part time più bassi. L'orario assegnato sarà continuativo, fatto salvo la pausa di 30 minuti per i turni che superassero le 6 ore e le ore di straordinario e soprattutto di supplementare non sono obbligatori.

Questo tema è importante perché chi è in part time può lavorare per un'altra piattaforma, abitudine ampiamente diffusa in questo settore.

Nella fase di avvio del nuovo modello, chiamato Scoober, la contrattazione ha consentito un ampio ricorso al lavoro flessibile per l'utilizzo sia di lavoro a tempo determinato, che in somministrazione, che a chiamata, tuttavia dopo la fase di avvio, concordata in 9 mesi, in ogni singola città intervengono i limiti previsti dal CCNL in relazione a tutte le forme flessibili, massimo il 35% complessivo.

La parte naturalmente più discussa e più importante dell'accordo riguarda i temi dei diritti delle tutele e del compenso.

Tema complesso da affrontare anche nella relazione con i lavoratori, preoccupati soprattutto di massimizzare una paga oraria dignitosa e il cui valore complessivo del contratto nazionale sarà più forte nel medio lungo periodo piuttosto che nell'immediato.

Intanto è bene evidenziare che con l'accordo si estendono ai rider le tutele tipiche del lavoro subordinato: previdenza, assicurazione, tutela negli infortuni, retribuzione contrattuale, premio di valorizzazione/di Risultato, tredicesima e quattordicesima mensilità, TFR, integrazione del trattamento di maternità, malattia retribuita al 100%, ferie, rol e permessi, permessi per 104, congedi parentali, diritti sindacali.

Sono previsti anche i rimborsi per l'utilizzo dei mezzi propri (15 centesimi per moto e 6 centesimi per biciclette) calcolati per chilometro.

L'accordo prevede che i riconoscimenti contrattuali previsti per festività, lavoro straordinario, ferie, malattia, maternità/paternità siano quelli regolamentati del CCNL della Logistica.

La retribuzione segue le tabelle previste dal CCNL e dall'art. 11 Ter, con un compenso orario iniziale del valore complessivo di 9 € (composto da paga base tabellare, ratei di tredicesima e quattordicesima e un premio di valorizzazione medio per 2 consegne all'ora) che con accantonamento del TFR diventano 9,60. Si superano i 10 euro orari se si considerano i valori di ferie e permessi che si maturano.

Alla maturazione del secondo anno di anzianità aziendale (24 mesi anche non continuativi) la retribuzione tabellare e i rol andranno a regime, con un incremento di circa il 10% del valore orario attuale.

Sparisce il cottimo che tanto abbiamo considerato inaccettabile per le pressioni che determina sui lavoratori, sulle loro reali condizioni di lavoro, sulla competizione a danno della propria salute e della propria sicurezza che ingenera. Si determina un orario minimo garantito di lavoro. Si risponde così a due delle principali rivendicazioni portate avanti negli anni dai Rider e dalle loro organizzazioni.

Interessante il ragionamento introdotto sul premio di valorizzazione di 25 centesimi per consegna (a partire da una media consegne considerata in 2 all'ora) che sarà oggetto di una trattativa per trasformarlo in premio di risultato, in modo da garantire che lo stesso possa accedere alla fiscalità agevolata.

Naturalmente non va sottovalutato, anche ai fini della sostenibilità economica complessiva della operazione il differenziale che si crea in termini previdenziali, sociali e fiscali. Non è un caso che uno dei temi che saranno alla attenzione delle parti sarà anche quello della sensibilizzazione del consumatore a privilegiare le scelte come quella di Just Eat che vanno nella direzione giusta, quella del lavoro dignitoso e garantito. In queste riflessioni non potrà mancare la riflessione sull' eventuale incremento del costo del servizio che potrebbe essere effetto di tale stabilizzazione della occupazione.

Nell'accordo sottoscritto c'è una parte non secondaria in riferimento all'utilizzo della App e il rapporto con la privacy. Viene ribadito il diritto di disconnessione per tutto il tempo in cui non si è in orario di lavoro e la tutela dei dati e della privacy secondo le normative vigenti. La geolocalizzazione fa quindi fede per l'inizio e per il termine dell'orario di lavoro, mentre per il periodo intercorrente i dati non possono essere utilizzati per procedimenti disciplinari.

La sottoscrizione dell'accordo segna naturalmente per il sindacato un successo della mobilitazione che è intervenuta in questi anni, del lavoro congiunto fatto da confederazione e categorie, delle tante iniziative che hanno rafforzato la nostra rappresentanza e la nostra capacità vertenziale, come rendono evidenti i pronunciamenti di molti tribunali in questi ultimi mesi.

Non è però un punto di arrivo, sia perché dovremo verificare e monitorare gli effetti della sua attuazione, sia perché rimane aperta la vertenza con tutte le altre piattaforme, che non pare abbiano intenzione di seguire l'esempio di Just Eat e che continuano a rafforzare modelli organizzativi, come quello del free login, per sostenere e validare il principio della autonomia del rapporto di lavoro.