



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**La disciplina dell'orario di lavoro  
nell'accordo integrativo aziendale  
per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy  
(gruppo Just Eat)**

**VITO SANDRO LECCESE**

Università degli studi di Bari "Aldo Moro"

**vol. 7, no. 1, 2021**

ISSN: 2421-2695





# La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)

VITO SANDRO LECCESE

Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Professore Ordinario di Diritto del lavoro

ritosandro.leccese@uniba.it

---

## ABSTRACT

---

Considering that the regulation of the time and the possible economic relevance of the phases of waiting for delivery is a field of discussion still access regarding the work of riders, the Author analyzes, in detail, how the JustEatTakeaway supplementary company agreement regulates the working hours of riders. The Author illustrates the discipline contained in the CCNL Logistics, Transport, Goods and Shipping and in the Protocol signed on July 18, 2018 for the same sector, to which the same company agreement in comment refers.

**Keywords:** collective bargaining; JustEatTakeaway; working time regulation; industrial relation; riders.

<https://doi.org/. 10.6092/issn.2421-2695/13192>

---

## **La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)**

SOMMARIO: 1. La disciplina dei tempi di lavoro nel Protocollo Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione, del 18 luglio 2018. - 2. L'adattamento delle previsioni del Protocollo del 2018 nell'accordo Takeaway. - 2.1. Orario normale, lavoro straordinario, nozione di orario di lavoro. - 2.2. Programmazione dell'orario, anche mediante la pianificazione dei turni, e sua articolazione. - 2.3. Limiti di durata massima dell'orario, pause non retribuite, riposi e ferie.

### **1. La disciplina dei tempi di lavoro nel Protocollo *Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*, del 18 luglio 2018**

Il lavoro dei rider costituisce uno dei banchi di prova per il dibattito sulla (supposta) perdita di rilevanza delle coordinate spazio-temporali nello svolgimento della prestazione di lavoro, anche in rapporto all'evoluzione delle tecnologie di connessione, le quali favorirebbero l'autodeterminazione di luoghi e tempi del lavoro.

Senonché, quale che sia l'esito della riflessione su di un piano più generale, non v'è dubbio che per i rider (anche per essi) continuano comunque a porsi questioni tradizionali relative alla *disciplina dei tempi* (delle durate massime, in particolare) e alla rilevanza economica delle *fasi di attesa* della commessa e alla loro remunerazione.

Anche l'autonomia collettiva non ha ignorato tali questioni, in considerazione del fatto che la necessità di garantire una pronta risposta alla chiamata condiziona fortemente la libertà del lavoratore in merito al luogo dove soggiornare e incide comunque sulla risorsa scarsa costituita dal suo tempo (la risorsa più scarsa per l'essere umano).

In questa sede ci si limiterà ad illustrare la disciplina del CCNL *Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*, in virtù del fatto che ad esso fa espresso riferimento la lett. b delle *Premesse* dell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (d'ora in poi, accordo Takeaway).

Giova anzitutto rammentare che le parti firmatarie del CCNL, sulla scorta di un impegno assunto con il rinnovo del 3 dicembre 2017, hanno provveduto, il 18 luglio 2018, a sottoscrivere un Protocollo integrativo con il

quale sono state dettate norme dirette a regolare i rapporti di lavoro di coloro che sono adibiti «ad attività di logistica distributiva [...] attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli», tra i quali rientrano i rider.

Per quanto concerne i tempi di lavoro, l'art. 2 del Protocollo del 2018 prevede, in primo luogo, che ai rapporti da esso disciplinati si applichi il regime delle mansioni discontinue; la scelta è evidentemente connessa alle caratteristiche di questa attività di trasporto e agli oggettivi vincoli organizzativi che la caratterizzano, in particolare per quanto attiene ai tempi di attesa che connotano la prestazione, con «l'alternanza tra periodi di lavoro [...] di pausa, di riposo o di inattività» (art. 2, lett. a) <sup>(1)</sup>. L'applicazione di quel regime è comunque subordinata al previo esperimento di una procedura di verifica della discontinuità, che vede il coinvolgimento delle oo.ss. territoriali (art. 2, lett. b).

Anche i lavoratori interessati dalla disciplina del Protocollo è peraltro contemplata l'applicazione di un limite di orario «ordinario» di 39 ore settimanali, distribuibile fino a 6 giorni e «conguagliabile nell'arco di 4 settimane» (art. 2, lett. a) e c). Si tratta di previsioni pienamente coerenti con il dato legislativo vigente: l'art. 16, d.lgs. n. 66/2013, infatti, nell'elencare le fattispecie escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'articolo 3 del medesimo decreto (tra le quali, appunto, le attività discontinue), fa comunque salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi. Va altresì considerato che la previsione che consente di 'conguagliare' le ore di lavoro su di un arco di 4 settimane consente comunque una certa flessibilità nella distribuzione plurisettimanale dell'orario, analoga, nelle finalità, a quella contemplata dall'art. 3, co. 2, d.lgs. n. 66.

In merito all'orario giornaliero, poi, il Protocollo stabilisce che l'orario normale di lavoro è ricompreso tra 2 e 8 ore (che possono giungere fino a 10 se il lavoratore è chiamato anche a svolgere attività di magazzino) e può essere distribuito su un nastro lavorativo di 13 ore (art. 2, lett. c); cfr. anche l'ultimo periodo della lett. d), ove si conferma che «l'orario giornaliero, e la conseguente retribuzione, quale risultante di una o più riprese, non potrà essere inferiore alle 2 ore complessive»).

La previsione relativa al nastro orario non è però accompagnata da alcuna precisazione in merito alla durata minima del riposo giornaliero. Per un verso, essa non impedisce lo svolgimento ravvicinato di prestazioni, anche prolungate,

---

<sup>(1)</sup> Nella previsione è operato il richiamo espresso al r.d.l. n. 692/1923 e alle sue norme attuative in tema di discontinuità. Ma in proposito cfr. anche art. 16, d.lgs. n. 66/2003; merita di essere precisato, in linea generale, che le previsioni di questo decreto, mai richiamate nel Protocollo, sono evidentemente destinate ad applicarsi anche ai lavoratori in questione.

in due giornate contigue e non garantisce, pertanto, il rispetto anche del riposo minimo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore, che va comunque garantito a questi lavoratori, poiché previsto dalla legge a prescindere dalla discontinuità o meno del lavoro (art. 7, d.lgs. n. 66/2003); per altro verso, non sfrutta le possibilità derogatorie offerte in materia di riposo giornaliero dalla stessa legge (art. 17, co. 1 e 4, d.lgs. n. 66).

Per quanto attiene al limite massimo settimanale, comprensivo di straordinario, le parti confermano in sostanza i tetti di durata contemplati dall'art. 4, d.lgs. n. 66/2003, pari a 48 ore medie (v. ancora art. 2, lett. c); poiché l'accordo non contiene alcuna specificazione sul periodo di riferimento entro cui va rispettato il limite, deve intendersi confermato il periodo di quattro mesi previsto dal menzionato art. 4.

Infine, il Protocollo stabilisce che l'orario di lavoro è «ogni periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro» e che «tale periodo sarà determinato in coincidenza con gli orari indicati dal datore di lavoro con preconnoscenza individuale indicativamente settimanale, anche mediante utilizzo di piattaforme multimediali e comunque non potranno essere in alcun modo organizzati o sottoposti turni al lavoratore seguendo il criterio del *ranking* reputazionale generati anche da algoritmi» (fermo restando l'ulteriore limite, di cui si è già detto, relativo alle 2 ore minime complessive di orario giornaliero); l'attestazione della presenza, nell'area predefinita dal datore e all'orario previsto come inizio della prestazione, potrà avvenire anche mediante il ricorso a strumentazione multimediale, sotto la responsabilità del lavoratore e secondo procedure dettate dall'azienda (per questi aspetti, v. art. 2, lett. d), del Protocollo).

## **2. L'adattamento delle previsioni del Protocollo del 2018 nell'accordo Takeaway**

La Parte III dell'accordo Takeaway, relativa all'*Orario di lavoro*, riprendere alcune previsioni del Protocollo, ma in taluni casi le supera (migliorando anche le tutele) e introduce, poi, profili di disciplina in esso non contemplati.

## 2.1. Orario normale, lavoro straordinario, nozione di orario di lavoro

Nell'accordo viene innanzitutto superato qualsiasi riferimento alla discontinuità, anche se la durata settimanale della prestazione, qui espressamente qualificata come durata «normale» dell'orario di lavoro, è confermata in 39 ore (art. 7, co. 1, nel quale non viene neppure riproposta la previsione del Protocollo che consente di rispettare le 39, a congruaggio, come media su 4 settimane). Oltre le 39 ore settimanali è poi possibile svolgere prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate dal line manager; per queste ore, che il lavoratore non può rifiutarsi di svolgere salvo «comprovate esigenze di salute, familiari, personali o di formazione professionale» (art. 7, co. 3), è prevista una maggiorazione del 30% (art. 15, co. 3; per la disciplina del supplementare v., invece, il Commento che precede).

Rispetto alle riduzioni dell'orario di lavoro (ROL) e ai permessi previsti dal CCNL, peraltro, l'accordo prevede che essi, sino al conseguimento da parte dei rider del requisito di anzianità di cui all'art. 14 si maturino in misura pari al 30% di quelli previsti su base annua dal medesimo CCNL (art. 1, co. 4, ult. periodo, dell'accordo).

Una delle parti più interessanti dell'accordo Takeaway concerne, poi, la nozione di orario di lavoro, specie per gli effetti che essa ha sul piano, relevantissimo, come anticipato, della remunerazione delle *fasi di attesa* (oltre che del rispetto dei limiti di durata della prestazione, dei quali si dirà più avanti).

In coerenza con le indicazioni del Protocollo del 2018 e al fine di garantire il reale perseguimento di una delle più rilevanti finalità volute dalle parti mediante il passaggio dai regimi retributivi fondati sul cottimo a quelli basati sulla retribuzione oraria, l'art. 10 dell'accordo stabilisce che l'orario di lavoro inizia all'interno dell'Hub (che, ai sensi dell'art. 3, è uno dei possibili luoghi di lavoro da indicare nel contratto di assunzione) «e comprende il tempo di viaggio necessario per raggiungere l'area di attesa» (art. 10, co. 1).

Per l'ipotesi in cui il rider non disponga di un Hub, il tempo di lavoro «inizia nell'area di attesa designata» (c.d. "*waiting area*", che può essere un luogo pubblico nella città o presso il domicilio del lavoratore, comunicato di volta in volta dal *line manager*), nella quale il lavoratore deve essere presente e pronto all'orario di inizio del turno (art. 10, co. 2), come programmato ai sensi dell'art. 9.

In entrambi i casi, come di consueto, non è invece considerato orario di lavoro il tempo trascorso da casa all'Hub o alla "*waiting area*" e viceversa.

L'art. 10 precisa, infine, che il rider deve rientrare presso l'Hub (ovvero terminare le consegne, ove manchi un Hub) «entro la fine dell'orario di lavoro previsto nel turno pianificato (“*shift*”)». Al riguardo giova peraltro precisare che, ai sensi dell'art. 9, co. 6, «tutti i turni terminano quando non ci sono più ordini. Per questo motivo, la fine del turno comunicato dalla Società può variare in relazione alla necessità di completare l'ultima consegna affidata entro l'orario di lavoro» (ma su questa previsione, v. il nostro Commento alle disposizioni relative al part-time, spec. par. 2.2).

Un'altra previsione dell'accordo stabilisce, poi, che durante l'attesa degli ordini (cioè durante l'orario di lavoro, come sopra definito) il lavoratore possa beneficiare di brevi pause retribuite per mangiare, andare in bagno, ecc., a condizione che non interferiscano con il lavoro in corso (art. 12, co.3).

## **2.2. Programmazione dell'orario, anche mediante la pianificazione dei turni, e sua articolazione**

La disciplina della programmazione settimanale dell'orario è dettata in coerenza con le previsioni dell'art. 2, lett. d), del Protocollo, ma con un significativo livello di dettaglio, anche per quanto concerne la prevedibilità dei turni e la loro eventuale modifica (anche di questa disciplina, contenuta nell'art. 9, si è dato conto nel Commento alle previsioni in materia di part-time, cui si rinvia).

Sul piano della durata giornaliera del turno, poi, l'accordo Takeaway prevede una garanzia minima di due ore «continuative» (art. 8, co. 3; v. anche art. 5, co. 1, ult. periodo), che, pur coerente con la disciplina nazionale, ne rafforza però la tutela, poiché impedisce all'azienda di soddisfare il requisito minimo giornaliero solo nel complesso, cioè «in una o più riprese» (cfr. art. 2, lett. c) e d), ult. periodo, nonché art. 3, lett. a) del Protocollo del 2018).

In tema di articolazione dell'orario, l'accordo prevede espressamente che l'attività si svolga per 365 giorni all'anno, senza chiusure aziendali o sospensioni del servizio (salvo casi eccezionali), e che la domenica sia conseguentemente considerata quale giornata lavorativa (art. 8, co. 1).

Conseguentemente, l'orario di lavoro individuale si articola in sei giorni su sette alla settimana (dal lunedì alla domenica, compresi i giorni festivi, anch'essi definiti quali giorni di lavoro), dalle sette di mattina alla mezzanotte (art. 8, co. 2), fermo restando che le attività lavorative «rese tra le 23.00 e le 6.00 sono considerate “*lavoro notturno*” ad ogni effetto legale e contrattuale» (art. 11);

tutti i rider sono quindi considerati dipendenti a ciclo continuo impiegati in turni non avvicendati, dal lunedì alla domenica, anche durante le ore serali, le ore di punta e i festivi (art. 8, co. 2 e 4; per il regime delle maggiorazioni *ex art.* 15, v. il commento relativo alla retribuzione).

La previsione del lavoro domenicale non presenta profili di contrasto con la disciplina del d.lgs. n. 66/2003, non foss'altro perché la regola della coincidenza domenicale del riposo settimanale è derogabile dai contratti collettivi di ogni livello sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative (v. art. 9, co. 2, lett. *d*) e art. 1, co. 2, lett. *m*), d.lgs. n. 66), oltre che in numerose ipotesi previste direttamente dalla legge (v. art. 9, co. 3, del d.lgs., le cui lett. *d*) e *g*) sono richiamate espressamente dall'art.8, co. 4, dell'accordo a giustificazione della riconducibilità dell'attività della società a quelle per le quali opera la deroga). Peraltro, l'accordo impegna l'azienda a organizzare i turni, per quanto possibile e compatibile con la regolarità del servizio, sì da distribuire «in maniera omogenea tra tutti i Rider la distribuzione dei turni e la fruizione del riposo nel giorno della domenica» (art. 8, co. 3).

### **2.3. Limiti di durata massima dell'orario, pause non retribuite, riposi e ferie**

Altre previsioni, specificamente relative ai limiti di durata massima dell'orario, alle pause, ai riposi e alle ferie (solo marginalmente toccati dal Protocollo, come si è visto), sono coerenti con la disciplina del d.lgs. n. 66/2003 e ne sfruttano solo in parte le potenzialità derogatorie, alcune delle quali, del resto, risulterebbero meno utili in un contesto organizzativo nel quale si fa ampio ricorso al lavoro part-time.

L'accordo, in particolare, conferma espressamente:

- il periodo di riferimento, pari a quattro mesi, entro il quale va rispettata la durata massima media settimanale delle 48 ore, compreso lo straordinario: v. art. 7, co. 2, dell'accordo, il quale non sfrutta la possibilità, offerta dall'art. 4, d.lgs. n. 66/2003, di prolungare tale periodo fino a 6 o a 12 mesi;

- il riposo minimo settimanale di almeno 24 ore consecutive, calcolato come media su un periodo non superiore a 14 giorni, che può essere fruito in qualsiasi giorno della settimana e non necessariamente di domenica (su quest'ultimo aspetto v. quanto già detto al precedente paragrafo), secondo la pianificazione aziendale (v. art. 13, co. 1, dell'accordo; art. 9, d.lgs. n. 66/2003);

- il riposo minimo di 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore (v. art. 13, co. 2, dell'accordo e art. 7, d.lgs. n. 66/2003); anche in questo caso non è stata sfruttata una deroga concessa dalla legge, astrattamente introducibile dall'accordo aziendale, tenuto conto che la disciplina nazionale, come anticipato, non disciplina questo aspetto (v. art. 17, co. 1 e 4, d.lgs. n. 66/2003);

- le ferie, che vengono maturate e godute secondo le previsioni del CCNL (art. 12, co. 3, primo periodo dell'accordo).

Una specifica menzione merita la disciplina della pausa non retribuita (oltre a quelle retribuite cui si è fatto cenno *supra*, par. 2.1), cui il lavoratore ha diritto qualora il turno superi le 6 ore.

L'accordo, in attuazione dei rinvii contenuti nella legge (art. 8, d.lgs. n. 66/2003), fissa in 30 minuti la durata della pausa e detta le modalità del suo godimento: in particolare, il rider che intenda beneficiare della pausa deve preventivamente concordarlo, all'inizio del turno, con il line manager, il quale provvederà poi ad informare il lavoratore sul momento in cui fruirne, evitando altresì di pianificare gli ordini durante l'intervallo (art. 12, co. 1 e 2, dell'accordo).

Dal tenore della previsione sembrerebbe potersi dedurre che il rider possa decidere di non usufruire della pausa; si tratterebbe, quindi, di una deroga, ammessa dall'art. 17, co.1, del d.lgs. 66 (alle condizioni dettate dal co. 5), che, a differenza di quanto previsto in alcuni CCNL, non avrebbe la funzione di rispondere ad esigenze aziendali, poiché rimessa alla scelta del solo lavoratore, la cui facoltà di godimento risulterebbe, in definitiva, limitata solo nella procedura e non anche nell'*an*.