



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Retribuzione e inquadramento
nel contratto collettivo aziendale c.d. *Just Eat***

MICHELE FORLIVESI
Università di Bologna

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695





Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. *Just Eat*

MICHELE FORLIVESI

Università di Bologna

Dottore di ricerca in Diritto del lavoro

Michele.forlivesi2@unibo.it

ABSTRACT

The article analyses and comments the regulation of the remuneration of the corporate collective agreement stipulated on March 29, 2021 by Just Eat with national major Trade Unions. The Autor tests the compatibility of this collective agreement with the national contractual model (the logistic national collective agreement), and analyses lights and shadows of the remuneration institutions in it contained.

Keywords: gig economy; food delivery platforms; platform workers; Just East's collective bargaining; wage.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/13194>

Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. *Just Eat*

SOMMARIO: 1. Una scintilla nel tortuoso cammino verso la normalizzazione delle relazioni industriali nel *food delivery*. – 2. Retribuzione e inquadramento nell'accordo integrativo aziendale Takeaway.com Express Italy: il modello contrattuale nazionale di riferimento. – 3. (*segue*) Le singole componenti della retribuzione previste dal contratto collettivo aziendale e la loro adattabilità nel tempo.

1. Una scintilla nel tortuoso cammino verso la normalizzazione delle relazioni industriali nel *food delivery*

La stipula del contratto collettivo aziendale tra la società italiana che opera per conto della piattaforma Jus Eat e le federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil dello scorso 29 marzo ⁽¹⁾ è il più recente approdo della tormentata vicenda della regolamentazione collettiva delle condizioni di lavoro dei *riders* dopo il terremoto autunnale causato dalla firma, il 15 settembre 2020, del CCNL “corsaro” tra Assodelivery e Ugl-riders ⁽²⁾. Il percorso di costruzione di relazioni industriali nel settore del *food delivery* intermediato da piattaforme digitali che si sta lentamente delineando in Italia è frutto di un tortuoso cammino caratterizzato da pratiche di auto-organizzazione urbana dei *rider* ⁽³⁾, innovative

⁽¹⁾ L'accordo integrativo aziendale è stato firmato in data 29 marzo 2021 tra Takeaway.com Express Italy e Filt Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti nonché Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp

⁽²⁾ L'espressione “contratto corsaro” è di F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, *QG*, 22 settembre 2020, www.questionegiustizia.it/articolo/ccnl-assodelivery-ugl-una-buca-sulla-strada-dei-diritti-dei-rider. Sul CCNL Assodelivery-UGL cfr. V. BAVARO, *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diario del lavoro*, 24 settembre 2020, www.ildiariodellavoro.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-4-problemi-fra-diritto-e-ideologia/; S. GIUBBONI, *Nuove spigolature sui lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 148/2021, 14 aprile 2021, www.eticaeconomia.it/nuove-spigolature-sui-lavoratori-delle-piattaforme-digitali/; P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero “pirata”?*, *lavoce.info*, 21 settembre 2020, <https://www.lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/>; M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, *BA* 28 settembre 2020, n. 35, www.bollettinoadapt.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-rider-le-ragioni-della-contesa-politico-sindacale-e-le-distinte-problematiche-giuridiche-che-questo-accordo-solleva/.

⁽³⁾ Su tale aspetto cfr. M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *LLI*, 2018, 1, 35-58; M. MARRONE, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, *LLI*, 2019, 1, I. 1-28.

alleanze tra sindacalismo interconfederale e movimenti sindacali informali ⁽⁴⁾, tavoli ministeriali di concertazione, un fragile associazionismo datoriale di risposta all’iniziativa istituzionale del Governo e delle forze politiche ⁽⁵⁾, interventi legislativi ⁽⁶⁾, pronunce giurisprudenziali ⁽⁷⁾, inchieste giudiziali ⁽⁸⁾ e, da ultimo, dalla rottura dell’unità d’azione delle imprese del settore. Proprio la scelta di Just Eat di recedere, nel novembre 2020, dall’associazione Assodelivery, disapplicare il contratto Assodelivery-UGL e, da aprile 2021, riorganizzare il servizio di consegna con *riders* assunti come lavoratori subordinati inquadrati all’interno del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione ⁽⁹⁾, è la prova più

⁽⁴⁾ Sul punto cfr. L. CINI, B. GOLDMANN, *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclofattorini e dei facchini della logistica in Italia*, LLI, 2020, 1, 1-34.

⁽⁵⁾ Su tali aspetti cfr. G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un’indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, LLI, 2019, 2, 179-195.

⁽⁶⁾ Il riferimento è alla l. n. 128/2019. Per un primo commento cfr. U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, Ediesse, 2020; R. DI MEO, *Le tutele in caso di disoccupazione nella l. n. 128/2019*, LLI, 2020, 1, 35-58; A. ROTA, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, LLI, 2020, 1, 59-86; C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, LLI, 2020, 1, 87-105; M. VITALETTI, *Compenso “negoziato” e lavoro autonomo su piattaforma digitale*, LLI, 2020, 1, 106-129.

⁽⁷⁾ Cfr. M. BARBIERI, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell’esemplare sentenza di Palermo sui riders*, LLI, 2020, 2, R.61-92; ID., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, LLI, 2019, 2, I.1-56; M. NOVELLA, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, LLI, 2019, 1, 82-103. Sulla notissima Cass. n. 1663/2020 cfr. M. BIASI, F. CARINCI, E. DAGNINO, G. FAVA, M. MAGNANI, F. MARTELLONI, V. MARTINO, M. PERSIANI, A. PERULLI, G. SANTORO PASSARELLI, V. SPEZIALE, P. TOSI, A. TURSI, tutti in *LDE*, 2020, n. 1; M. T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta un’attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in *RIDL*, 2020, I, 50-59; ID., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo di sistema di contratti in cui è dedotta un’attività di lavoro*, *DRI*, 2020, n. 2, 488-498; A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, *DRI*, 2020, fasc. 1, I, 146-152.; ID., *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, *RIDL*, I, 73-87; O. MAZZOTTA, *L’inafferrabile eterodirezione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, n. 1; A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, *DRI*, 2020, n. 2, 267-311; O. RAZZOLINI, *I confini tra lavoro subordinato, etero-organizzato e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, *DRI*, 2020, n. 2, 345-379; R. ROMEI, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, *RIDL*, 2020, I, 89-100; e ancora i contributi di P. ALBI, E. ALES, G.M. BALLISTRERI, P. BELLOCCHI, M.N. BETTINI E G.I. VIGLIOTTI, M. CINELLI E P. PARISELLA, S. CIUCCIOVINO E L. MONTEROSSO, V. FERRANTE, L. FIORILLO, E. GRAGNOLI, A. LASSANDARI, A. MARESCA, M. MOCELLA, P. PASSALACQUA, A. PERULLI, R. PESSI E A.D. ZUMBO, C. PISANI, G. SANTORO PASSARELLI, R. SANTUCCI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TAMPIERI, A. TOPO, A. VALLEBONA, L. VENDITTI, L. ZOPPOLI, tutti in *MGL*, 2020, numero straordinario interamente dedicato ai commenti alla sentenza.

⁽⁸⁾ Il riferimento è alla maxi-indagine della procura di Milano sul food delivery che ha portato a sanzionare Just Eat, Glovo-Foodinho, Uber Eats e Deliveroo per 733 milioni di euro e ad intimare loro l’assunzione di 60.000 riders.

⁽⁹⁾ Tale scelta è stata annunciata dalla società nel settembre del 2020 ed è frutto di una scelta strategica organizzativa a livello europeo adottata dal colosso inglese del *food delivery* e

convincente della piena adattabilità della subordinazione ai modelli organizzativi delle piattaforme digitali del *food delivery*.

2. Retribuzione e inquadramento nell'accordo integrativo aziendale Takeaway.com Express Italy: il modello contrattuale nazionale di riferimento

Dal punto di vista del salario, il dato più rilevante del passaggio al lavoro subordinato è il superamento della retribuzione a “cottimo”, esclusivamente basata sulle consegne effettuate, e l'adozione di una retribuzione oraria volta a remunerare anche i periodi di disponibilità del lavoratore. Il fatto che tale scelta organizzativa venga effettuata dall'impresa *leader* del settore testimonia la sostenibilità economica della paga oraria e della remunerazione della disponibilità e può costituire un punto di effettività ed avanzamento delle tutele salariali anche per i *rider* discontinui difficilmente riconducibili alla forma comune di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Del resto, questa è stata anche la scommessa fatta, il 2 novembre 2020, dalle parti sociali firmatarie del CCNL della logistica con la stipula del “Protocollo attuativo dell'art. 47bis ss. D.lgs. 81/2015 CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione”⁽¹⁰⁾. Tale intesa ha l'ambizione, che allo stato è più un auspicio vista la mancata adesione di Assodelivery, di applicarsi a «qualsivoglia operatore commerciale e/o piattaforma digitale e/o committente che utilizzi lavoratori» di cui all'articolo 47-bis ss. d.lgs. 81/2015⁽¹¹⁾. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo il Protocollo statuisce che «le tutele relative alla disciplina della prestazione lavorativa e del relativo trattamento economico già definite nel Protocollo del 18 luglio 2018, riferibili al CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni, si applicheranno altresì ai lavoratori di cui all'art. 47bis ss. d.lgs. 81/2015 che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'art. 47, co. 2, lettera a), del codice della strada, d.lgs. 285/1992, mediante piattaforma anche digitali». Con specifico riferimento al trattamento retributivo i firmatari sanciscono che «in attuazione dell'art. 47quater d.lgs. 81/2015, le parti

maturata dopo il via libera, nell'aprile del 2020, alla fusione con la società olandese Takeaway.com.

⁽¹⁰⁾ Consultabile al seguente link: <https://legacoop.produzione-servizi.coop/wp-content/uploads/2020/11/Protocollo-attuativo-art-47-bis-Dl-81-2015.pdf>.

⁽¹¹⁾ Così Protocollo attuativo dell'art. 47bis ss. D.lgs. 81/2015 CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione, 2 novembre 2020, sez. 1 “Definizione e ambito di applicazione”.

convengono che il CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni, essendo stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, definisce i criteri di determinazione del compenso complessivo dei lavoratori di cui all'art. 47bis d.lgs. 81/2015, tenendo conto di quanto definito nel Protocollo del 18 luglio 2018». Inoltre, viene ribadito il principio secondo cui «i lavoratori di cui all'articolo 47bis d.lgs. 81/2015 non potranno essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito il compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dal Protocollo 18 luglio 2018». Infine, il raccordo con il CCNL Logistica è rafforzato dalla previsione secondo la quale «ai lavoratori di cui all'art. 47bis d.lgs. 81/2015 vengono garantite le indennità integrative del compenso mensile, giornaliero od orario per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli previste dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e dalla contrattazione di secondo livello»⁽¹²⁾.

Il dato che emerge è che per i riders, tanto per quelli riconducibili alla disciplina del lavoro subordinato quanto per quelli di cui al titolo V-bis, il modello contrattuale di riferimento individuato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative è il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e, nello specifico, l'accordo integrativo al CCNL stipulato in data 18 luglio 2018⁽¹³⁾.

Per quanto concerne il trattamento retributivo e l'inquadramento contrattuale, tale l'accordo integrativo prevede che «i lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli, rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ad ai quali non spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 del CCNL». Per quanto concerne i parametri salariali l'intesa integrativa differenzia i livelli di inquadramento sulla base del mezzo utilizzato (cicli o ciclomotori/motocicli) e dell'anzianità di servizio (0-6 mesi, 7-15 mesi, oltre i 15 mesi). Nello specifico viene assegnato il parametro I, pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi sei mesi passerà al valore 116, per il personale viaggiante che utilizza cicli; e il parametro L, pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116 e, trascorsi

(12) Così Protocollo attuativo dell'art. 47bis ss. D.lgs. 81/2015 CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione, 2 novembre 2020, sez. 2 "Disciplina della prestazione lavorativa e del trattamento economico e normativo".

(13) Consultabile a www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2018/CCNL-Trasporti-Logistica-accordo-integrativo-18.07.2018-riders.pdf.

ulteriori 9 mesi, passerà al valore 119, per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli ⁽¹⁴⁾. Per quanto concerne l'orario di lavoro il protocollo emenda l'articolo 11 del CCNL statuendo che «l'orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni lavorativi nell'arco della settimana ed è conguagliabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata media massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore di straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per la parte di prestazione, ad attività di magazzino». Inoltre, viene chiarito che «si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra 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. Il lavoratore dovrà trovarsi, all'orario previsto quale inizio della prestazione assegnata, nell'area predefinita dal datore e la presenza in servizio potrà essere attestata da parte dello stesso lavoratore, con assunzione di responsabilità, anche attraverso strumentazione multimediale, seguendo le apposite procedure che saranno indicate dal datore. Il lavoratore, in coincidenza con l'inizio del proprio orario di lavoro, una volta attestata la propria presenza, con relativa decorrenza del tempo di lavoro, si renderà così disponibile ad eseguire i compiti connessi all'attività di servizio per la durata dell'orario assegnato. L'orario giornaliero, e la conseguente retribuzione, quale risultante di una o più riprese, non potrà essere inferiore alle 2 ore complessive» ⁽¹⁵⁾. Tale previsione di durata minima della prestazione giornaliera viene ribadita anche all'interno della disciplina contrattuale del part-time laddove viene sancito che «la durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore a 10 ore settimanali con una prestazione giornaliera minima di 2 ore» ⁽¹⁶⁾.

Le disposizioni del CCNL Logistica analizzate relative a retribuzione e inquadramento dei riders possono essere così sintetizzate:

⁽¹⁴⁾ Così punto 1 “Declaratorie e livelli d'inquadramento”, Protocollo integrativo CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, 18 luglio 2018.

⁽¹⁵⁾ Così punto 2 “Orario di lavoro”, lettere c) e d), Protocollo integrativo CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, 18 luglio 2018.

⁽¹⁶⁾ Così punto 3 “Part time”, lettera a), Protocollo integrativo CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, 18 luglio 2018.

Riders nel CCNL Logistica				
LIVELLO	MINIMO TABELLARE	ORARIO NORMALE	RETRIBUZIONE TABELLARE ORARIA	RETRIBUZIONE GIORNALIERA MINIMA (2h)
L	1.566,13 €	39 ore settimanali	10,04 €	20,08 €
L (7-15 mesi)	1.526,63 €	39 ore settimanali	9,79 €	19,58 €
L (0-6 mesi)	1.447,68 €	39 ore settimanali	9,28 €	18,56 €
I	1.526,63 €	39 ore settimanali	9,79 €	19,58 €
I (0-6 mesi)	1.447,68 €	39 ore settimanali	9,28 €	18,56 €

La disciplina nazionale viene completata da una clausola di rinvio alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale aperta e molto ampia giustificata dalla «peculiarità delle figure in oggetto, (dal)le caratteristiche delle attività svolte fortemente interconnesse con le singole articolazioni urbane» e finalizzata ad «addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali»⁽¹⁷⁾. Tale clausola testimonia la consapevolezza delle parti stipulanti della continua evoluzione del mercato del *delivery* intermediato da piattaforme digitali e dei sistemi di organizzazione del lavoro delle imprese che vi operano ed è volta a recepire le esigenze di flessibilità regolativa, fermi i principi e le tutele minime sancite dal CCNL, anche derivanti dai differenti contesti urbani di riferimento.

In coerenza con lo spirito di tale clausola di rinvio alla contrattazione aziendale, il contratto collettivo stipulato da Takeaway.com Express Italy con Filt Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti nonché Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uiltemp del 29 marzo 2021, sfrutta a pieno la flessibilità regolativa delegata dal CCNL al livello decentrato, adeguando la disciplina nazionale alla peculiare organizzazione del lavoro di Just Eat ed introducendo alcuni rilevanti avanzamenti rispetto agli standard minimi previsti dal CCNL.

3. (segue) Le singole componenti della retribuzione previste dal contratto collettivo aziendale e la loro adattabilità nel tempo

Come chiarito dalle stesse parti stipulanti, l'accordo integrativo aziendale è finalizzato all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e all'applicazione del CCNL "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione". L'inserimento dei *riders* nel contesto normativo e organizzativo

⁽¹⁷⁾ Così punto 7 "Contrattazione di secondo livello", Protocollo integrativo CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, 18 luglio 2018.

del lavoro subordinato avviene mediante la previsione contenuta nell'articolo 1 del contratto secondo la quale «i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituiscono la forma comune di rapporto di lavoro con il quale il Lavoratore svolge la propria prestazione lavorativa alle dipendenze della Società, ferma restando la facoltà di utilizzare tutte le altre forme di lavoro flessibile regolare disciplinate dalla legge, nei limiti fissati dalla contrattazione collettiva di riferimento». Tale previsione è precisata dall'articolo 5 che statuisce che il «part time, sia in forma orizzontale che verticale, è la forma comune di lavoro in azienda, utilizzabile senza limiti quantitativi, considerate le caratteristiche del servizio, e si articola, di norma, su tre regimi di orario (dalle 10 ore alle 20 ore o 30 ore minime settimanali) spalmati fino a 6 giornate di lavoro, anche in forma discontinua nel corso della singola giornata, secondo la pianificazione settimanale concordata di volta in volta con la Società, che sarà elaborata tenendo conto delle eventuali proposte del lavoratore; il rapporto di lavoro non potrà in ogni caso avere una durata giornaliera inferiore a 2 ore continuative (oltre a una durata minima settimanale di 10 ore)». L'applicazione del CCNL Logistica è richiamata testualmente dall'articolo 1, comma 2, laddove viene previsto che «il rapporto di lavoro dei Rider è disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro “Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione” (di seguito anche “CCNL”), come integrato dalla presente intesa e dalle policy aziendali; i Rider sono inquadrati al livello I e L di tale CCNL». Tale previsione viene integrata dal comma 3 del medesimo articolo 1 che statuisce che «i Rider non possono svolgere altre attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato durante l'orario di lavoro in cui si svolge la prestazione in favore della Società; tale vincolo non sussiste, invece, fuori dall'orario di lavoro, a condizione che venga fornita preventiva comunicazione scritta (anche via email, all'indirizzo dell'ufficio risorse umane) alla Società».

La limitazione della esclusività del rapporto con Takeaway.com al solo orario di effettivo lavoro e la previsione delle due ore continuative minime di lavoro per ogni turno di lavoro (previsione ribadita dall'articolo 8, comma 3) sono due avanzamenti rispetto al CCNL sia in chiave di adattabilità della subordinazione al modello organizzativo flessibile e in continuo mutamento di Just Eat sia in chiave di garanzia della possibilità per i lavoratori part-time di integrare la propria retribuzione con altri impieghi al di fuori dell'orario di lavoro. Certamente l'involontarietà del part time e il *quantum* di utilizzo delle 10 ore di monte ore da parte della società saranno aspetti che le parti sociali dovranno monitorare con estrema attenzione per prevenire il proliferare di

forme di lavoro povero anche all'interno del lavoro tipo subordinato a tempo indeterminato.

Venendo al dettaglio del trattamento economico, questo è regolato dagli artt. da 14 a 18 contenuti nella sezione IV dell'accordo integrativo aziendale. L'articolo 14 oltre a ribadire che «i Rider hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori inquadrati ai livelli I ed L del CCNL» disciplina, ai sensi dell'art. 11ter del CCNL, il salario di ingresso dei lavoratori. Derogando *in melius* le previsioni dell'art. 11ter del CCNL logistica, che prevede per le nuove assunzioni del personale viaggiante una maturazione progressiva dei minimi tabellari pari al 90% della retribuzione oraria il primo e il secondo anno, al 95% il terzo e al 100% dal quarto anno, l'art. 14 stabilisce una maturazione piena dei minimi tabellari del CCNL dal terzo anno e una retribuzione pari al 90% il primo e il secondo anno. Nello specifico per i primi due anni, calcolati sommando i periodi di lavoro, anche non consecutivi, svolti con contratto di lavoro subordinato successivamente al 29 marzo 2021, la retribuzione oraria base sarà pari a 8,50 € lordi, di cui 7,50 € saranno riconosciuti al lavoratore come trattamento ordinario e 1 € a titolo di indennità sostitutiva di tredicesima e quattordicesima. Al trattamento base verranno aggiunti 0,60 € lordi a titolo di accantonamento del TFR, le indennità per lavoro notturno, supplementare, festivo e straordinario (art. 15), il rimborso chilometrico (art. 17) e il premio di valorizzazione (art. 18).

Per quanto concerne le indennità aggiuntive è prevista una maggiorazione della retribuzione oraria del 10% per le ore di lavoro svolte nei giorni festivi, in orario notturno (dalle 23:00 alle 6:00) e per il lavoro supplementare (eccedenza dell'orario di part-time fino a 39 ore settimanali) e una maggiorazione del 30% per le ore di lavoro straordinario (quello svolte oltre le 39 ore settimanali). Non sono invece previste maggiorazioni di retribuzione per le ore di lavoro svolte la domenica e nei fine settimana. Per quanto concerne il lavoro supplementare è previsto anche un meccanismo di Banca Ore (art. 16) che riconoscerà per un valore pari alla metà delle ore di lavoro supplementare svolte nel mese il diritto a riposi compensativi usufruibili nel semestre successivo al mese di svolgimento del lavoro supplementare. In caso di mancato utilizzo dei riposi compensativi le ore accumulate saranno retribuite con la maggiorazione del 10% prevista per il lavoro supplementare.

A tali indennità si affianca un rimborso chilometrico calcolato automaticamente dalla Società in base al percorso più veloce individuato da Google Maps e non soggetto a contribuzione previdenziale. Nello specifico è previsto un rimborso pari a 0,15 € per ogni chilometro percorso durante il turno

per i Rider che, su richiesta della Società, utilizzino la propria moto o il proprio scooter; e un rimborso pari a 0,06 € per ogni chilometro percorso durante il turno per i Rider che, su richiesta della Società, utilizzino la propria bicicletta o e-bike. La mancata previsione di un rimborso chilometrico per chi non utilizza la propria auto disvela la scelta della società di avvalersi esclusivamente di lavoratori subordinati dotati di bici/e-bike o moto/scooter, scelta che ha già creato le prime polemiche tra gli ex-collaboratori che si servivano della propria autovettura per effettuare le consegne per conto di Just Eat al momento dell'offerta del nuovo contratto di lavoro ⁽¹⁸⁾.

Infine, l'istituto retributivo di maggior interesse: il c.d. premio di valorizzazione. Tale forma di retribuzione di produttività ha l'ambizione di «premiare la produttività e la qualità del lavoro secondo criteri di natura incrementale» ⁽¹⁹⁾ creando, in tal modo, una modello alternativo a quello delle consegne effettuabili in un'ora, utilizzato dalle altre piattaforme di food delivery e regolato dal CCNL Assodelivery-Ugl ⁽²⁰⁾. In particolare, l'articolo 18 dispone che «le Parti concordano di istituire sin d'ora un "Premio di valorizzazione" finalizzato a consentire ai Rider di lavorare in modo efficiente e nel rispetto delle regole di sicurezza e di circolazione, calcolato in base agli ordini consegnati nel corso di un mese, sulla base dei seguenti importi: a) per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese: euro 0,25; b) per ogni consegna superiore alle n. 250: euro 0,50. Al fine di ridurre al minimo il rischio per la salute e la sicurezza dei Rider, per la determinazione del presente Premio non verranno prese in considerazione più di quattro consegne nell'arco di un'ora. Pertanto, le consegne effettuate oltre la soglia all'interno della stessa ora non saranno conteggiate ai fini della determinazione del Premio».

Il richiamo alla necessità di ridurre al minimo il rischio per la salute e la sicurezza dei Rider, insito nel potenziale incentivo all'autosfruttamento

⁽¹⁸⁾ Su tale aspetto v. www.repubblica.it/economia/2021/04/04/news/rider_contratto_gia_in_salita_escluso_chi_ha_un_auto_-295002992/#:~:text=%E2%80%9CEscusso%20chi%20ha%20un'auto%E2%80%9D,-di%20Valentina%20Conte&text=Just%20Eat%20ha%20deciso%20di,5%20euro%20lordi%20all'ora.

⁽¹⁹⁾ Così art. 18, comma 1, del Contratto

⁽²⁰⁾ Il riferimento è all'articolo 11 del CCNL Assodelivery, Ugl-rider che statuisce che: «le Parti concordano che al Rider sia riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora. Nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate».

connesso a meccanismi premiali della produttività, è di centrale importanza così come lo è la previsione secondo cui le parti si impegnano a monitorare l'operatività in concreto di tale forma di retribuzione premiale, che opererà in via sperimentale fino al 31 dicembre 2021, non escludendo, a partire dal 2022, di sostituirla con forme diverse di retribuzione di produttività o di rinnovarla individuando eventuali parametri aggiuntivi o differenti.

Questa volontà di adeguamento progressivo e condiviso delle regole contrattuali è rafforzato dall'istituzione di una apposita Commissione Bilaterale che avrà il compito di effettuare «una verifica sull'andamento e sull'impatto del Premio di valorizzazione, o del futuro Premio di risultato e potrà proporre eventuali modifiche al suo funzionamento, ivi compresa, tra le altre, anche l'ipotesi di un suo consolidamento parziale, tenendo conto della media di raggiungimento dell'obiettivo di due ordini per ora».

La sfida al sistema Assodelivery è lanciata, il successo di tale modello contrattuale potrebbe far finalmente entrare nei borsoni dei riders, oltre al cibo da consegnare, la garanzia di una giusta e dignitosa retribuzione.

Bibliografia

- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 2, R.6192.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *LLI*, 2019, 2, I.1-56.
- Bavaro V., *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in *Il diario del lavoro*, 24 settembre 2020, in www.ildiariodellavoro.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-4-problemi-fra-diritto-e-ideologia/.
- Carabelli U., Fassina L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, Ediesse, 2020.
- Carinci M.T., *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in *RIDL*, 2020, I, 50-59.
- Carinci M.T., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema di contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *DRI*, 2020, n. 2, 488-498.
- Cini L., Goldmann B., *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclotattorini e dei facchini della logistica in Italia*, in *LLI*, 2020, 1, 1-34.
- Di Meo R., *Le tutele in caso di disoccupazione nella l. n. 128/2019*, in *LLI*, 2020, 1, 35-58;
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 2018, 1, 35-58.
- Giubboni S., *Nuove spigolature sui lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 148/2021, 14 aprile 2021, in www.eticaeconomia.it/nuove-spigolature-sui-lavoratori-delle-piattaforme-digitali.
- Ichino P., *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in *lavoce.info*, 21 settembre 2020, in www.lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata.
- Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *LLI*, 2019, 1, I. 1-28.
- Martelloni F., *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *QG*, 22 settembre 2020, in www.questionegiustizia.it/articolo/ccnl-assodelivery-ugl-una-buca-sulla-strada-dei-diritti-dei-rider
- Maresca A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *DRI*, 2020, fasc. 1, I, 146-152.
- Maresca A., *Brevi cenni sulle collaborazioni etero-organizzate*, in *RIDL*, I, 73-87.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclotattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, n. 1.
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, 1, 82-103.
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, 2, 179-195.
- Perulli A., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *DRI*, 2020, n. 2, 267-311.
- Razzolini O., *I confini tra lavoro subordinato, etero-organizzato e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2020, n. 2, 345-379.
- Romei R., *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, 2020, I, 89-100.
- Rota A., *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *LLI*, 2020, 1, 59-86.
- Spinelli C., *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *LLI*, 2020, 1, 87-105.
- Tiraboschi M., *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *BA* 28 settembre 2020, n. 35, in www.bollettinoadapt.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-rider-le-ragioni-della-contesa-politico-sindacale-e-le-distinte-problematiche-giuridiche-che-questo-accordo-solleva/.
- Vitaletti M., *Compenso "negoziato" e lavoro autonomo su piattaforma digitale*, in *LLI*, 2020, 1, 106-129.