



**LaBoUR & Law Issues**

Rights | Identity | Rules | Equality

**Vol. 7, n. 1, 2021**

**ISSN: 2421-2695**





## Indice n. 1/2021

### Commento al contratto Just Eat - Takeaway.com Express Italy

#### Reports & Comments

	R. 72
M. BARBIERI, <i>La ragione di un commento a un accordo aziendale importante</i>	
T. SCACCHETTI, <i>Un successo della mobilitazione</i>	R. 80
G. FALASCA, <i>I diritti e la gig economy possono convivere se funzionano le relazioni industriali</i>	R. 87
N. QUONDAMATTEO, <i>Eppur si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del food delivery</i>	R. 92
A. INGRAO, <i>Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo - fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy</i>	R. 114
A. DI STASI, <i>Passaggio dalla società e dal rapporto precedente alla nuova società e al nuovo rapporto, tra qualificazione e trasferimento d'azienda (artt. 4 e 23)</i>	R. 123
L. TORSSELLO, <i>Contratti a termine, somministrazione e lavoro intermittente (artt. 4 e 6)</i>	R. 129
V.S. LECCESE, <i>Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)</i>	R. 140
V.S. LECCESE, <i>La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)</i>	R. 154
A. INGRAO, <i>Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclo fattorini tra Scoober App e GPS</i>	R. 163
M. FORLIVESI, <i>Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat</i>	R. 175

INDICE

A. ROTA, <i>L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com: il profilo prevenzionistico</i>	R. 188
R. DI MEO, <i>I diritti sindacali (art. 22)</i>	R. 205
F. MARTELLONI, <i>Quali diritti sindacali per le Unions dei riders?</i>	R. 211



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

**La ragione di un commento  
a un accordo aziendale importante**

**MARCO BARBIERI**  
Università di Foggia

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

ISSN: 2421-2695





## La ragione di un commento a un accordo aziendale importante

**MARCO BARBIERI**

Università di Foggia

Professore Ordinario di Diritto del lavoro

marco.barbieri@unifg.it

---

### ABSTRACT

---

The Author presents the comment to the corporate collective agreement Takeaway.com Express Italy (JustEatTakeaway group), in the section Reports & Comments of the journal. Some leading figures of the negotiation and a group of academics were asked to comment on the genesis and the most relevant legal aspects of the collective agreement, given its novelty. The agreement, in fact, has the purpose to combine the flexible organization of the company with a network of rider, hired, for the first time in Italy, as employees.

**Keywords:** collective bargaining; riders; JustEatTakeaway; industrial relations; digital platform.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/13147>

---

## La ragione di un commento a un accordo aziendale importante

L'accordo aziendale raggiunto il 29 marzo 2021, al termine di una trattativa di qualche durata, tra i sindacati confederali dei trasporti e dei collaboratori, le forme di sindacalismo spontaneo nate negli anni scorsi e il datore di lavoro costituito dalla società Takeaway.com Express Italy, ha un significato non trascurabile nel quadro delle relazioni industriali in Italia.

In realtà, però, la sua origine non è nazionale: ben prima, l'adozione del modello organizzativo Scoober, proprio del gruppo olandese Takeaway (che si è fusa con l'inglese Just Eat nel 2020) ha caratterizzato l'espansione internazionale del gruppo.

Si tratta di una organizzazione aziendale che ritiene di poter trovare la flessibilità che è necessaria allo svolgimento dell'attività aziendale attraverso la creazione di una propria rete di ciclofattorini, assunti come lavoratori subordinati.

Non si potrebbe avere più netta smentita sia delle posizioni di altre società operanti sempre nel settore del *food delivery*, le quali hanno negato e negano in tutta Europa – non è qui il caso di evocare le analoghe problematiche statunitensi – la sostenibilità economica dell'assunzione dei fattorini attraverso i quali svolgono la propria attività; ma anche, è opportuno dirlo chiaramente, di quelle posizioni dottrinali, misoneisticamente legate a consuetudini interpretative formatesi nei decenni ben più che al testo dell'art. 2094 c.c., le quali hanno affermato, sia pure con diversa ispirazione politico-ideologica, che “le modalità di prestazione [dei ciclofattorini] siano radicalmente eccedenti i paradigmi della subordinazione” <sup>(1)</sup>, oppure che “il riferimento al concetto della dipendenza economica del lavoratore tornerà probabilmente più utile al legislatore rispetto a quello tradizionale della subordinazione” <sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Così invece G. Bronzini, *Economia della condivisione e lavoro autonomo: una prospettiva europea*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 1-30, e qui 2 nt. 5. V. pure *ivi*, 7 e 14-15.

<sup>(2)</sup> P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in RIDL, 2018, II, 294-303, e qui 303. L'A. non vide, all'epoca, l'inidoneità della nozione di lavoratore autonomo dipendente economicamente a regolare la fattispecie, poi attestata in Spagna dalla giurisprudenza in relazione alla previsione della figura in questione nell'art. 11 della Ley n. 20/2007.

Sta di fatto che, in Spagna prima che in Italia, l'adozione di questo modello organizzativo ha comportato la collocazione di questa azienda in una posizione ben diversa da quella delle concorrenti rispetto alle discussioni con Governi e legislatori, tanto che alla fine quello che è diventato poi il Real Decreto-Ley n. 9/2021 <sup>(3)</sup> è stato preceduto dal consenso delle parti sociali, comprese le organizzazioni datoriali, espresso in un accordo con il Ministerio de Trabajo y Economía Social del 10 marzo 2021, che ha comportato il mese successivo l'uscita polemica di Glovo dall'organizzazione datoriale stessa <sup>(4)</sup>.

Viceversa, in Italia è stata proprio JusteEatTakeaway, a novembre 2020, a uscire da Assodelivery <sup>(5)</sup>, una associazione datoriale di categoria non aderente alle confederazioni datoriali <sup>(6)</sup> che ha raggruppa le società multinazionali che in tutta Europa resistono al riconoscimento dei propri ciclofattorini come lavoratori subordinati.

Come si sa, Assodelivery ha preso l'opposta strada di sottoscrivere con un sindacato di dubbia rappresentatività un contratto nazionale fondato sulle previsioni della legge 128/2019 che, nelle loro contraddizioni, rappresentano il compromesso equivoco con chi pensa che non si tratti di lavoro subordinato.

---

<sup>(3)</sup> Lo si v. *supra* con il commento di A. Baylos Grau, *Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders*.

<sup>(4)</sup> La notizia in [www.businessinsider.es/glovo-deja-ceoe-porque-considera-ha-dado-espalda-856577](http://www.businessinsider.es/glovo-deja-ceoe-porque-considera-ha-dado-espalda-856577). Ma si veda, subito dopo l'accordo del 10 marzo, la posizione collettiva dell'associazione categoriale delle piattaforme e la replica della CEOE in <https://elpais.com/economia/2021-03-11/las-plataformas-de-entrega-a-domicilio-criticanel-acuerdo-para-laboralizar-forzosamente-a-los-repartidores.html>.

<sup>(5)</sup> La notizia in [www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/11/dopo-lannuncio-che-assumerà-i-rider-just-eat-esce-da-assodelivery-e-ammette-il-ccnl-firmato-con-ugl-prevede-pagamento-a-cottimo/5999263/](http://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/11/dopo-lannuncio-che-assumerà-i-rider-just-eat-esce-da-assodelivery-e-ammette-il-ccnl-firmato-con-ugl-prevede-pagamento-a-cottimo/5999263/).

<sup>(6)</sup> G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, *LLI*, 2019, n. 2, 179-195.

Orbene, come si sa, la discussione dottrinale <sup>(7)</sup> e sindacale <sup>(8)</sup> successiva si è incentrata piuttosto sul primo aspetto, anziché sul falso presupposto dell'autonomia dei ciclofattorini, caduto il quale il contratto Assodelivery-UGL resterebbe privo di un qualunque campo di applicazione possibile.

Naturalmente, questi diversi atteggiamenti riflettono diverse scelte organizzative ma anche differenti reazioni all'orientamento della giurisprudenza, ormai in tutta Europa orientata, anche in sede di legittimità, per il riconoscimento della subordinazione nei casi di lavoro su piattaforme, non soltanto per i ciclofattorini per i quali la cosa è del tutto evidente <sup>(9)</sup>.

---

<sup>(7)</sup> Sui contenuti del CCNL Assodelivery-UGL qualche osservazione in G. Cavallini, *Il Ccnl Rider Ugl-Assolivery. Luci e ombre di un contratto che fa discutere*, <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/il-ccnl-rider-ugl-assodelivery-luci-e-ombre-di-un-contratto-che-fa-discute-re/>, ottobre 2020, 5-9. Non sono mancati, naturalmente, i commenti favorevoli all'accordo da parte delle opinioni dottrinali più ideologicamente impegnate in senso pro-business: P. Ichino, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, *lavoce.info*, 21 settembre 2020; B. Caruso, *Contratto dei rider, un primo passo*, *lavoce.info*, 24 settembre 2020. Un po' più attenta la ricostruzione di F. Carinci, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, *LDE*, 2021, n. 1, 1-24, che però, prendendo sul serio la parte equivoca della l. 128/2019 e ritenendo esistente nella realtà ciò che non lo è, cioè il ciclofattorino autonomo, finisce anch'egli per ritenere sensato, malgrado le critiche puntuali, il contratto Assodelivery-UGL. Criticamente, invece F. Martelloni, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, *Questione giustizia*, 22 ottobre 2020; e, se si vuole, M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, n. 2, R.63-R.65.

<sup>(8)</sup> Il 2 novembre 2020 i sindacati confederali dei trasporti hanno sottoscritto un "protocollo attuativo dell'art. 47-bis ss." con gli interlocutori datoriali, quasi tutti firmatari del CCNL Logistica, di ambito più ampio delle sole aziende di *food delivery*, che ha previsto l'applicazione anche a costoro di buona parte della disciplina che le stesse parti avevano riconosciuto ai ciclofattorini subordinati con l'accordo integrativo al CCNL del 18 luglio 2018. Se l'intenzione di rispondere al CCNL Assodelivery-UGL è trasparente, va pure detto che questo accordo testimonia pure le incertezze del sindacalismo confederale in tema di qualificazione giuridica del rapporto.

<sup>(9)</sup> Si vedano, in particolare, le sentenze di: Cour de Cassation, Chambre social, 28 novembre 2018, n. 1737, per i riders di Takeaway, e Cour de Cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, per i drivers di Uber in Francia; BundesArbeitsGericht (Bag), 1 dicembre 2020, 9 Azr 102/20, a proposito dei crowdworkers in Germania; Tribunal Supremo Sala de lo Social, Pleno, 25 settembre 2020, n. 805, per i repartidores di Glovo in Spagna. Si vedano, altresì: Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT), 9 marzo 2018, n. 113, a proposito di ciclo-fattorini di una piattaforma di food delivery in Belgio; Rechtbank Amsterdam, 23 luglio 2018, n. 6622665; Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576; Gerechtshof Amsterdam, 16 febbraio 2021, 200.261.051/01, per i riders di Deliveroo in Olanda; Cour de justice de Geneve, Chambre Administrative, 29 maggio 2020, n. 535, per i riders di una piattaforma di food delivery in Svizzera. Le pronunce citate sono relative ad ordinamenti in cui la nozione giuridica di lavoratore subordinato è affine a quella italiana ex art. 2094 c.c.

Come è noto, ha fatto sinora eccezione l'Italia, nella quale la pronuncia della Cassazione che non aveva riconosciuto la subordinazione, per mancata impugnazione sul punto della sentenza di appello <sup>(10)</sup>, ha determinato un assestamento, a vario proposito <sup>(11)</sup>, della successiva giurisprudenza di merito sull'equivoca categoria della collaborazione etero-organizzata, con la significativa e qualificata eccezione di una nota pronuncia del Tribunale di Palermo <sup>(12)</sup>.

Il fatto che non si tratti di una novità assoluta in Europa, dunque, non vuol dire affatto fosse semplice, dunque, per le parti che hanno discusso l'accordo, adattare il modello organizzativo alle vigenti previsioni legislative italiane, e dunque le previsioni dell'accordo sono molto articolate e complesse.

Qui si presenta a chi vi abbia interesse una duplice ricostruzione: da un lato, si è richiesto agli attori fondamentali della trattativa – l'azienda, il maggiore dei sindacati confederali, la più rilevante tra le forme di aggregazione spontanea dei ciclofattorini – di illustrare le proprie valutazioni sulla negoziazione, sull'accordo, sui nodi problematici ancora aperti nella fase applicativa. Dall'altro, si è domandato a un gruppo di studiosi di diverse generazioni e riconosciuta competenza di discutere alcune delle previsioni più rilevanti e dei punti di maggiore problematicità dell'opera di adattamento del modello organizzativo al contesto normativo.

Ci si augura di aver così contribuito a rispondere agli interrogativi che la vicenda ha sollevato, sia nei mezzi di comunicazione, sia tra le parti stesse, sia nella comunità scientifica.

---

<sup>(10)</sup> Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, commentata da decine di autori e autrici (indicazioni qui superflue in M. Barbieri, *Il luminoso futuro*, cit., p. R.67 nt. 9).

<sup>(11)</sup> Si vedano i decreti cautelari inaudita altera parte in tema di sicurezza di Trib. Firenze, 1 aprile 2020, n. 886, confermato da Trib. Firenze, 5 maggio 2020, n. 2418; Trib. Bologna, 14 aprile 2020, n. 2519; Trib. Firenze 9 febbraio 2021 (decreto ex art. 28 st.lav. che rigetta la domanda sulla base del preteso carattere esclusivamente processuale dell'art. 28, che sarebbe inapplicabile alle collaborazioni ex art. 2 d.lgs. 81/2015); mentre nel caso di Trib. Bologna 31 dicembre 2020, che è la pronuncia sul carattere discriminatorio dell'algoritmo, la Cass. 1663/2020 è stata adoperata per prescindere dai profili qualificatori.

<sup>(12)</sup> Trib. Palermo 24 novembre 2020, pubblicata fra l'altro in <http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf>. Tra i molti commenti v. F. Martelloni, *Il ragazzo del secolo scorso. Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato*, in *QG*, 24 dicembre 2020, 1-11; G. Cavallini, *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *Giustiziacivile.com*, 21 dicembre 2020; C. De Marco e A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, *WP CSDLE "Massimo D'Antona".II – 435/2021*, 1-30, che ne trattano alle 17-19; F. Carinci, *Tribunale Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, *LDE*, 2021, n. 1, 1-12; e, se si vuole. M. Barbieri, *Il luminoso futuro*, cit., R.61-R.92.

Non spetta a chi scrive questa presentazione né formulare in questa sede un proprio giudizio sull'accordo stesso, né riassumere qui i contributi che si leggono nel seguito.

Sarà però permesso di affermare soltanto, a conferma di quanto mi è ripetutamente accaduto di sostenere <sup>(13)</sup> sulla scia non solo della ricordata giurisprudenza ma anche di autorevoli posizioni dottrinali espresse in altri Paesi a proposito di analoghi concetti <sup>(14)</sup>, che l'esistenza stessa dell'accordo – il primo, ma probabilmente non l'ultimo con lo stesso contenuto fondamentale – attesta la meravigliosa plasticità della nozione di subordinazione ex art. 2094 c.c. rispetto ai mutamenti organizzativi dell'impresa, e il luminoso futuro cui essa è destinata: che, lungi dall'essere una espressione enfatica come pure è stato affermato <sup>(15)</sup>, a chi scrive pare una pregnante indicazione di politica del diritto.

---

<sup>(13)</sup> Mi si perdonerà il rinvio a M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, LLI, 2019, n. 2, 1-56; Id., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, Roma, 2020, 75-105; Id., *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*, ivi, 95-105; Id., *Il luminoso futuro*, cit.

<sup>(14)</sup> Si aderisce così alla prospettiva autorevolmente indicata da J. Cruz Villalón, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, *Revista de derecho social*, 2018, n. 83, 13-44, e specie p. 33. V. pure almeno E. Dockès, *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, *Le Droit Ouvrier*, janvier 2019, n. 846, 1-8.

<sup>(15)</sup> In questo senso, sia pure dubitativamente, F. Martelloni, *Il ragazzo del secolo scorso*, cit., 1 nt. 1.

## Bibliografia

- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, n. 2, 1-56.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, n. 2, R.63-R.65.
- Barbieri M., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, Roma, 2020, 75-105.
- Barbieri M., *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, Roma, 2020, 95-105.
- Baylos Grau A., *Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders*, in *LLI*, 2021, n. 1, C.1- C.27.
- Bronzini G., *Economia della condivisione e lavoro autonomo: una prospettiva europea*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 1-30.
- Carinci F., *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *LDE*, 2021, n. 1, 1-24.
- Carinci F., *Tribunale Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *LDE*, 2021, n. 1, 1-12.
- Caruso B., *Contratto dei rider, un primo passo, lavoce.info*, 24 settembre 2020.
- Cavallini G., *Il Ccnl Rider Ugl-Assodelivery. Luci e ombre di un contratto che fa discutere*, in <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/il-ccnl-rider-ugl-assodelivery-luci-e-ombre-di-un-contratto-che-fa-discutere>, ottobre 2020, 5-9.
- Cavallini G., *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *Giustiziacivile.com*, 21 dicembre 2020.
- Cruz Villalón J., *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, in *Revista de derecho social*, 2018, n. 83, 13-44.
- De Marco C. e Garilli A., *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 435/2021*, 1-30.
- Dockès E., *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, janvier 2019, n. 846, 1-8.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *RIDL*, 2018, II, 294-303.
- Ichino P., *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, *lavoce.info*, 21 settembre 2020.
- Martelloni F., *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, *Questione giustizia*, 22 ottobre 2020.
- Martelloni F., *Il ragazzo del secolo scorso. Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato*, *Questione Giustizia*, 24 dicembre 2020, 1-11.
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, n. 2, 179-195.



**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.



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

**I diritti e la *gig economy* possono convivere  
se funzionano le relazioni industriali**

**GIAMPIERO FALASCA**  
DLA Piper

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

ISSN: 2421-2695





## I diritti e la *gig economy* possono convivere se funzionano le relazioni industriali

GIAMPIERO FALASCA

DLA Piper

giampiero.falasca@dlapiper.com

---

### ABSTRACT

---

The essay deals with the supplementary agreement of 29 March 2021, signed by Just Eat Takeaway with the logistics trade unions belonging to Cgil, Cisl and UIL, from the point of view of the legal representative of the company. The author points out that, in particular, the agreement has made possible, among the first experiences in Italy, the coexistence between the so-called gig economy and the rights of employees.

**Keywords:** collective bargaining; industrial relations; digital platform organization; rider; gig economy.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13178>

---

## **I diritti e la *gig economy* possono convivere se funzionano le relazioni industriali**

Non è semplice commentare qualcosa che si è contribuito a scrivere direttamente e, anzi, rischia di essere poco elegante e inopportuno.

Derogo tuttavia volentieri a questa regola per parlare dell'accordo siglato da Just Eat Takeaway con le organizzazioni sindacali della logistica aderenti a Cgil, Cisl e UIL, per un motivo molto semplice: si tratta di un accordo che potrebbe cambiare la storia della *gig economy* nel nostro Paese.

E derogo a questa regola denunciando apertamente di essere di parte (come consulente che ha assistito l'azienda in questo percorso e nel relativo negoziato), pur avendo l'ambizione di dimostrare la concretezza di tale affermazione.

Dimostrazione che parte da un principio difficile da confutare: l'accordo dello scorso 29 marzo ha polverizzato, in poche pagine, un caposaldo di tutti i ragionamenti che in questi anni hanno reso difficile, se non impossibile, la convivenza tra il sistema dei diritti di protezione sociale del lavoro e la *gig economy*.

Caposaldo che si fondava su un assunto ormai comunemente accettato da tutti, salvo qualche inguaribile ottimista: l'impossibilità di collocare i nuovi lavori svolti nell'ambito dell'economia digitale all'interno dello schema tradizionale del lavoro subordinato.

Impossibilità dovuta all'eccessiva arretratezza e rigidità di un sistema di regole costruito intorno a un modello di organizzazione del lavoro che non esiste più.

L'accordo siglato dal Gruppo Just Eat non ha smentito questa considerazione - era e resta vera l'assoluta difficoltà di far convivere *gig economy* e regole tradizionali - ma ha avuto l'indubbio merito di non limitarsi alla pigra constatazione di tale difficoltà, spingendosi oltre, alla ricerca di una risposta propositiva al problema.

Risposta che si è concretizza in un accordo che mantiene saldi tutti quelli che sono i diritti del lavoro dipendente (la tutela previdenziale, la sicurezza sul lavoro, l'applicazione di un salario minimo fissato dai contratti collettivi, l'orario di lavoro, i diritti sindacali) mentre riscrive, in forma moderna (e non per questo meno garantista) quelle parti della disciplina tradizionale che non sono coerenti con il nuovo modo di organizzare il lavoro nelle piattaforme digitali (le regole

sul part time, la gestione della app per iniziare e concludere la prestazione, l'organizzazione dei turni, la formazione digitale).

In particolare, l'intesa sui *rider* del gruppo Just Eat arriva a questo risultato seguendo alcune linee guida molto innovative. Estende ai *rider* le tutele tipiche del lavoro subordinato (previdenza, sicurezza sul lavoro, ferie, diritti sindacali), riconducendoli nell'ambito del CCNL del settore Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni, con alcuni accorgimenti (il meccanismo salariale semplificato per il primo biennio, l'esercizio digitale dei diritti sindacali, l'orario di lavoro) che consentiranno alle regole collettive di funzionare bene anche in un contesto produttivo così particolare.

Viene lasciata all'azienda quella flessibilità organizzativa necessaria ad erogare un servizio che resta aperto 365 giorni all'anno dal lunedì alla domenica, di giorno e di notte, puntando su un modello di lavoro subordinato a tempo indeterminato accoppiato a un part-time costruito sulle esigenze del lavoratore, e lasciando aperta la possibilità di usare contratti flessibili (il lavoro a termine, la somministrazione, e in maniera residuale il lavoro intermittente) entro limiti quantitativi prestabiliti. Vengono rafforzati, infine, gli *standard* di tutela in favore dei *rider* per garantire meccanismi protezione aggiuntivi rispetto a quelli minimi legali (in particolare mediante coperture assicurative nel caso si verifichi un incidente grave sul lavoro e premi di risultato).

E c'è, infine, un investimento importante sul tema della salute e sicurezza, con l'impegno ad accompagnare il nuovo modello organizzativo con tutte le tutele del Testo Unico sulla Sicurezza.

Un approccio che rilancia un principio molto importante, per certi versi sorprendente se si pensa a quanto sia cresciuto, negli ultimi anni, il sentimento contrario alle forme tradizionali di rappresentanza nel lavoro: la modernizzazione del mercato del lavoro non passa attraverso le continue riforme legislative oppure le aule di tribunale, ma dipende dalla capacità delle relazioni industriali di fare bene il loro mestiere, adeguando le regole senza cedimenti né sui diritti né sull'efficienza organizzativa delle imprese.

Questo accordo può, quindi, cambiare la storia delle relazioni industriali nel settore della gig economy, dimostrando che esiste un'alternativa alla contrapposizione tra diritti e innovazione; questo risultato non è tuttavia scontato, ma richiede che sussistano almeno due condizioni.

La prima condizione dovrà essere assolta dal mercato: i consumatori dovranno premiare una scelta così impegnativa, valorizzando un modello che sicuramente è molto impegnativo, dal punto di vista dei costi e dell'organizzazione, per l'impresa (o le imprese) che lo adotteranno.

La seconda condizione dovrà essere assolta dagli operatori che, a vario titolo, si occuperanno delle regole dei nuovi lavori: non bisogna ripetere l'errore, compiuto più volte in questi anni, di proporre soluzioni rigide e uguali per tutti a un tema così complesso.

Se è vero che il lavoro subordinato può essere "esportato" senza cedimenti nella *gig economy*, tale schema non può e non deve costituire l'unica soluzione per contesti produttivi, aziendali e organizzativi che potrebbero non essere compatibili con tale scelta.

Quello che deve essere esportato non è tanto, o solo, la soluzione che hanno trovato le parti in un singolo caso, ma piuttosto il metodo che è stato seguito: di fronte a un problema che appariva irrisolvibile, l'intervento delle relazioni industriali ha consentito di modernizzare le regole e le tutele.



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

**Eppur si muove. Il difficile cammino  
della contrattazione collettiva  
nel settore del *food delivery***

**NICOLA QUONDAMATTEO**  
Scuola Normale Superiore

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

ISSN: 2421-2695





# **Eppur si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del *food delivery***

**NICOLA QUONDAMATTEO**

Scuola Normale Superiore

Dottorando di ricerca

[nicola.quondamatteo@sns.it](mailto:nicola.quondamatteo@sns.it)

---

## ABSTRACT

---

This paper recalls some of the steps that led to the first experiments of collective bargaining within the food delivery sector in Italy. Riders' conditions became public knowledge following a cycle of mobilisation that signalled the absence of rights within the gig economy. The dispute took on central importance as it became a symbol of precariousness and lack of protection of large sectors of the labour market. After numerous strikes, something has been done in legislative and contractual domains. A territorial agreement was signed in Bologna; a round table was convened at the Ministry of Labour, but it failed due to the divergent positions of social partners. Ultimately a law, that has its merits and demerits, was approved. Some companies signed an agreement with a union considered by many to be unrepresentative, which appeared to be an attempt to avoid the rules of labour law. This was followed by a new wave of protests. As a result, the first collective agreement - signed by main unions and a large company - finally recognised that riders were employees with all rights.

**Keywords:** gig economy; collective bargaining; trade unions; food delivery platforms.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/12977>

---

## **Eppur si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del *food delivery***

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. L'apertura di una breccia: dagli scioperi dei *riders* alla necessità di una regolamentazione. – 3. Dai tavoli al Ministero alla legge n. 128/2019. – 4. L'accordo pirata tra Ugl e Assodelivery. – 5. Il contratto Just Eat. – 6. Conclusioni.

### **1. Introduzione**

Alla base del capitalismo delle piattaforme stanno una cornice ideologica di riferimento che evoca “spirito imprenditoriale e flessibilità” e la suggestione che «in quanto lavoratori, saremo liberati dalle costrizioni del lavoro fisso e ci verrà data l'opportunità di costruirci la nostra strada, vendendo i beni o i servizi che preferiamo»<sup>(1)</sup>. La piattaforma si presenta come un modello di impresa di cui è possibile ricostruire alcune caratteristiche principali. La prima è il tentativo di frammentare estremamente la prestazione lavorativa utilizzando un'organizzazione della stessa e schemi contrattuali che consentono «la mobilitazione di una forza lavoro temporanea e flessibile», dando così luogo ad «esecuzioni istantanee della prestazione di lavoro, afferente alla famiglia allargata e variopinta dei lavori atipici»<sup>(2)</sup>. La piattaforma, poi, tende a non rappresentarsi e considerarsi come datore di lavoro, “sottovalutando” di fatto quello che dovrebbe essere il suo ruolo con oneri e obblighi annessi<sup>(3)</sup>.

Come alcuni osservatori hanno fatto notare, bisogna prestare attenzione a vedere in questo modello di business una novità assoluta. Scheiber<sup>(4)</sup> afferma che l'*uberizzazione* nasce ben prima di Uber, grazie alla generalizzazione dei processi di *outsourcing*. La fuga dalla subordinazione e dalle tutele ad essa associate, del resto, è un fenomeno con cui le economie avanzate si confrontano da tempo e che fu oggetto, anche in Italia, di discussione già negli anni '90 del

---

<sup>(1)</sup> N. Srnicek, *Capitalismo digitale. Google, Facebook, Amazon e la nuova economia del web*, Roma, 2017, 9.

<sup>(2)</sup> A. Aloisi, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, vol. 2, n. 2, 16-56 e qui 22.

<sup>(3)</sup> V. Comito, *L'economia digitale, il lavoro, la politica*, Roma, 2018, 32.

<sup>(4)</sup> N. Scheiber, *Growth in the «Gig Economy» Fuels Work Force Anxieties*, <https://www.nytimes.com/2015/07/13/business/rising-economic-insecurity-tied-to-decades-long-trend-in-employment-practices.html>, 13 luglio 2015.

secolo scorso. Qualcuno - in controtendenza rispetto allo “spirito del tempo” di allora - faceva notare, ad esempio, che la proliferazione di nuove figure di lavoro formalmente autonomo (ma essenzialmente subordinato) equivaleva a una generalizzazione della perdita di controllo sull’attività lavorativa e dunque all’espansione dell’area del lavoro *salariato*<sup>(5)</sup>. Una ricerca dell’epoca, curata dall’Ires-Cgil<sup>(6)</sup>, metteva in particolare rilievo la subordinazione di fatto di molti *collaboratori coordinati e continuativi* in gran parte provenienti dal lavoro dipendente e impiegati, dopo il licenziamento o la cessazione del precedente rapporto, presso gli enti o le imprese di provenienza impegnati nell’esternalizzazione di servizi e/o di attività produttive.

Se la fuga dalla subordinazione è dunque tendenza di lungo corso, il modello di impresa proposto e difeso dalle piattaforme amplifica questi processi reali a tal punto che qualcuno è arrivato a sostenere che «il lavoro digitale è la punta lucida e affilata di una gigantesca lancia neoliberista che è fatta di deregolamentazione, aumento della disuguaglianza, passaggio da impiego dipendente a contratti a termine scarsamente retribuiti e attacco ai sindacati»<sup>(7)</sup>. In un quadro del genere, l’individualizzazione della prestazione lavorativa è massima e la competizione tra i “partecipanti” alla cosiddetta *gig economy* per aggiudicarsi la “chiamata pubblica” della singola attività lavorativa è un elemento strutturale: «nessuno può contare sull’aiuto degli altri, che sono concorrenti ingabbiati nelle stesse logiche»<sup>(8)</sup>. L’organizzazione collettiva e la possibilità di contrattazione sindacale, in condizioni simili, sembrano rappresentare un intralcio all’eccezionalismo tecnologico che ispira le piattaforme. Esse riscontrano, ovviamente, notevoli difficoltà; qualcosa però sembra essersi mosso a partire dal ciclo di lotte che ha interessato il settore del *food delivery*. In questo contributo, proveremo a fornire un resoconto del tortuoso inizio del cammino delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, apertosi in Italia nel mondo del cibo a domicilio.

---

(5) A. Burgio, *Modernità del conflitto. Saggio sulla critica marxiana del socialismo*, Roma, 1999, 92.

(6) Per una sintesi della ricerca si veda C. Casalini, *La bella favola dell’autonomia, Il Manifesto*, 9 febbraio 1999.

(7) T. Scholz, *Think outside the boss. L’incapacità di immaginare una vita diversa è il trionfo definitivo del capitale*, in E. Armano – A. Murgia – M. Teli, *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Milano-Udine, 2020, 39-58.

(8) D. Linhart, *Immaginare un impiego stabile senza subordinazione*, in *Le Monde Diplomatique*, luglio 2017.

## 2. L'apertura di una breccia: dagli scioperi dei *riders* alla necessità di una regolamentazione

La *gig economy*, date le caratteristiche sopra riportate, sembra rappresentare l'utopia dei segmenti più estremi del mondo delle imprese. Essa, in questo, risponde alla filosofia enunciata da Denis Pennel<sup>(9)</sup>, esponente della *World Employment Confederation* (nota associazione internazionale di agenzie interinali), il quale ha teorizzato «un diritto del lavoro per una società post-salariale», nella quale viene decretata la scomparsa del lavoro subordinato (visto come parentesi storica di cui liberarsi) in favore del “libertariato”. In questo quadro vengono presi a riferimento i contratti di prestazione d'opera e servizi del codice civile francese del 1804 in base ai quali i lavoratori a cottimo erano considerati imprenditori. Nel contesto dato, non sorprende che lo studioso Jeremias Prassl<sup>(10)</sup> riporti l'amara riflessione del corrispondente del *New York Times* Steven Greenhouse, secondo il quale «in molti modi, i lavoratori digitali on-demand devono affrontare molti più ostacoli per organizzarsi ed essere ascoltati dei lavoratori dell'economia tradizionale. Isolati come sono, i lavoratori on-demand raramente si incontrano faccia a faccia». Prassl inserisce questa citazione in un paragrafo intitolato sagacemente “*freedom?*” e sottolinea come l'immaginario veicolato dal capitalismo delle piattaforme (quello del “lavoratore libero”) non contempli l'esercizio di alcune libertà fondamentali, come quelle collettive ed associative.

Nonostante impedimenti non da poco all'organizzazione collettiva e un apparato ideologico che promuove fortemente la retorica dell'auto-imprenditorialità<sup>(11)</sup>, il conflitto resta una possibilità – come le mobilitazioni nel *food delivery* hanno avuto modo di dimostrare. L'Italia ha rappresentato e rappresenta, da questo punto di vista, un laboratorio interessante di osservazione. Le lotte dei fattorini sono state sicuramente favorite dalla specificità dello spazio di lavoro che, nel loro caso, corrisponde con lo spazio urbano. Questo ha favorito il reciproco riconoscimento, dal momento che essi si sono ritrovati *concentrati* nelle strade delle città, con le stesse divise e gli stessi cubi. La piazza diventa quindi spazio di incontro e di identificazione

---

<sup>(9)</sup> D. Pennel, *Travail, la soif de liberté*, Parigi, 2017.

<sup>(10)</sup> J. Prassl, *Humans as a service. The promise and perils of work in the gig economy*, Oxford, 2018.

<sup>(11)</sup> J.P. Martin, *Microimpresa, una macchina per produrre poveri*, in *Le Monde Diplomatique*, dicembre, 2017.

collettiva<sup>(12)</sup>. Un osservatore attento<sup>(13)</sup> ha parlato di *local gig economy*, per distinguerla da quella da remoto. La localizzazione spaziale, nel caso esaminato, ha favorito dunque la fisicità degli incontri; per l'antropologo Franco La Cecla essa rappresenta un importante vettore di rilancio della democrazia su scala urbana<sup>(14)</sup>.

Nella ricerca effettuata sull'esperienza di organizzazione dei *riders* bolognesi<sup>(15)</sup>, abbiamo potuto osservare che l'identificazione collettiva tra i lavoratori del settore nasce prima ancora del processo di associazione sindacale. I *riders* sono soliti ritrovarsi in alcune piazze della città felsinea prima, durante e dopo il turno di lavoro: aspettano assieme gli ordini, scambiano due chiacchiere, fumano una sigaretta, bevono una birra. Questo costituirà un'importante infrastruttura sociale su cui si innesterà l'esperienza di Riders Union. Con la sua peculiarità, le sue pratiche di mobilitazione (scioperi, *flash mob*) e di mutuo aiuto tra i lavoratori (ciclofficine solidali ecc.), l'associazione informale dei lavoratori bolognesi sarà protagonista del ciclo di lotte che scuote il settore e che, a livello territoriale, porterà alla stipula della *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.

A Bologna si sperimenta infatti il primo tentativo di contrattazione metropolitana nel *food delivery*. Lo spazio di negoziazione si apre a seguito delle prime iniziative di lotta dei fattorini felsinei. La prima occasione si verifica con lo "sciopero della neve", avvenuto il 13 novembre 2017 quando i lavoratori di tutte le piattaforme decidono di astenersi dal lavoro a causa delle condizioni meteorologiche avverse che avrebbero messo a repentaglio la loro sicurezza. Si prosegue poi col *flash mob* nel centro cittadino del 24 novembre, dal quale parte una breve bicicletata che si conclude in Piazza del Nettuno – dove, per mera coincidenza, il sindaco Virginio Merola stava presenziando ad una pubblica iniziativa. Da quell'incontro del tutto casuale, da dove il primo cittadino si pronuncia in favore delle ragioni espresse dai lavoratori, partirà l'interessamento della politica locale – con prese di posizione di alcuni consiglieri di maggioranza

---

<sup>(12)</sup> L. Cini– B. Goldman, *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclofattorini e dei facchini della logistica in Italia*, in *LLI*, 2020, 1, 1-34.

<sup>(13)</sup> A.J. Wood, *Despotism on demand. How power operates in the flexible workplace*, New York, 2020.

<sup>(14)</sup> Si fa riferimento ad un'intervista che lo studioso ha rilasciato al *Corriere di Bologna*, cfr. F. Pellerano, *Atlantide, Staveco e la città del cibo. La Cecla contro la città: "Salvate il centro"*, [http://corrieredibologna.corriere.it/bologna/notizie/cronaca/2015/15-ottobre-2015/atlantide-staveco-cultura-cibo-cecla-contro-citta-salvate-centro-2302054023220.shtml?refresh\\_cp](http://corrieredibologna.corriere.it/bologna/notizie/cronaca/2015/15-ottobre-2015/atlantide-staveco-cultura-cibo-cecla-contro-citta-salvate-centro-2302054023220.shtml?refresh_cp), 15 ottobre 2015.

<sup>(15)</sup> N. Quondamatteo, *Non per noi ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Trieste, 2019.

e di opposizione a favore dell'apertura di un tavolo di negoziazione metropolitano<sup>(16)</sup>. L'assemblea di Riders Union ritiene un passo importante la possibilità di aprire una contrattazione – individuando nell'operatore pubblico un attore che potrebbe essere in grado di porsi come equilibratore dei rapporti di forza tra piattaforme e lavoratori (del tutto sbilanciati data l'applicazione di contratti di lavoro autonomo ultra-precari).

Lo spazio urbano assume un ruolo centrale: le città, infatti, rappresentano il luogo in cui i processi innescati dal capitalismo di piattaforma *toccano terra*<sup>(17)</sup>. Non a caso negli Stati Uniti Uber ha cominciato a scontrarsi con una municipalità dopo l'altra<sup>(18)</sup>; anche nel settore degli affitti brevi si è registrato un conflitto tra piattaforme e città, con Airbnb che è finita nel mirino di diverse amministrazioni locali sia negli Stati Uniti che in Europa<sup>(19)</sup> a causa della pressione al rialzo sul prezzo delle locazioni abitative a lungo termine.

Nell'ambito del *food delivery*, Bologna assume quindi un ruolo precursore nel tentativo di avviare una regolamentazione delle condizioni di lavoro via piattaforma – tema che col caso dei *riders* ha guadagnato la sua visibilità. A seguito delle prime proteste dei fattorini, si apre infatti nel capoluogo emiliano un percorso di ripensamento sulle retoriche della *sharing economy*.

L'amministrazione felsinea aveva nel 2012 sostenuto diverse start-up, tramite apposito bando, con l'assegnazione di fondi pilota, comodato d'uso di immobili e altre risorse: tra i vincitori figurava anche Sgnam, piattaforma locale del *food delivery*<sup>(20)</sup>. Dal supporto senza contropartite di natura sociale alla cosiddetta "economia della condivisione" si arriva alla necessità – per chi amministra la città – di prendersi cura degli standard di qualità del lavoro di chi presta servizio nello spazio urbano. Nell'ambito della «forte crescita della nebulosa dei *gig-workers* e dei lavori poveri alla base della piramide sociale»<sup>(21)</sup>, le mobilitazioni che scuotono il settore delle consegne a domicilio aprono anche a Bologna e in Italia la prospettiva delle *decent work cities*<sup>(22)</sup>, le quali hanno la

---

(16) N. Quondamatteo, *Non per noi ma per tutti*, cit.

(17) M. Marrone, *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Milano, 2021.

(18) V. Comito, *L'economia digitale*, cit.

(19) R. Staglianò, *L'affittacamere del mondo. Airbnb è la nostra salvezza o la rovina delle città?*, Torino, 2020.

(20) M. Marrone, *Rights against the machines!*, cit.; Quondamatteo N., *Non per noi ma per tutti*, cit.

(21) A. Bonomi, *Le metamorfosi: l'impatto delle crisi nella biologia territoriale del Nord*, in *Alternative per il Socialismo*, 2021, n. 59, 117-130.

(22) S. Bologna, *Ritorno a Trieste. Scritto over 80 (2017-2019)*, Trieste, 2019.

responsabilità politica diretta nel contrasto all'ingiustizia socioeconomica sul territorio amministrato.

La sottoscrizione della *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* si configura come un primo esperimento di questa prospettiva. Essa è l'approdo di una «lunga trattativa, protrattasi nei mesi invernali e primaverili, ed intervallata da udienze conoscitive presso le commissioni consiliari del Comune»<sup>(23)</sup>. Le parti firmatarie sono Riders Union<sup>(24)</sup>, i tre sindacati confederali e – tra le aziende di *food delivery* – soltanto la già citata Sgnam (app bolognese) e la piattaforma padovana My Menù. Le due società si fonderanno poi in un'unica azienda, al fine di meglio reggere la competizione con le multinazionali del settore. Se per Sgnam è plausibile ipotizzare che il fatto di essere stata vincitrice di un bando comunale<sup>(25)</sup> abbia influito sulla sottoscrizione, si registra allo stesso tempo una difficoltà dell'amministrazione comunale nell'interlocuzione con le principali piattaforme (in particolare Glovo e Deliveroo). Just Eat decide di non firmare l'accordo per il riferimento alla paga oraria sancita dai contratti collettivi nazionali<sup>(26)</sup>.

La *Carta dei diritti* impegna le aziende a riconoscere una serie di diritti di base: «un compenso orario fisso equo e dignitoso in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi nazionali di settore» (art. 4, comma 1); «un'indennità per il lavoro svolto in condizioni particolari come il lavoro notturno, il lavoro durante le festività ovvero in condizioni metereologiche sfavorevoli» (art. 4, comma 2); la non discriminazione per motivi politici o sindacali e la possibilità di disconnessione solo per «giusta causa» o per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (art. 5); il diritto a un'assicurazione contro gli infortuni (art. 6); il diritto all'assemblea sindacale retribuita in orario di lavoro per un massimo di dieci ore annue (art. 9); il diritto al conflitto (art. 10). L'accordo riconosce quindi uno standard minimo di tutele, non intervenendo sulla natura giuridica del rapporto di lavoro (materia che non è – come si sa – competenza delle amministrazioni locali ma dello Stato): «ciò non significa che i *riders* non abbiano, sin dal principio e in ogni sede, largamente insistito sulla necessità di una più adeguata qualificazione dei propri rapporti contrattuali, ritenendosi vittima dell'ennesima fuga dal diritto del lavoro,

---

<sup>(23)</sup> F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, 1, 16-34 e qui 22.

<sup>(24)</sup> Per il *sindacato informale* bolognese si tratta di un importante riconoscimento istituzionale dell'attività svolta nella tutela dei lavoratori.

<sup>(25)</sup> La sede della società si trova in un piccolo immobile, adibito ad ufficio, di proprietà del Comune; questo è stato assegnato all'azienda in comodato d'uso con il bando *Incredibol*.

<sup>(26)</sup> N. Quondamatteo, *Non per noi ma per tutti*, *cit.*

praticata – come avvenuto, nel tempo, negli ambiti più svariati – attraverso il ricorso a rapporti appositamente formalizzati in modo tale da sfuggire alle regole del lavoro protetto»<sup>(27)</sup>. Per i *riders* si tratta di un primo passo, di fondamentale importanza per il significato politico che la vertenza ha prodotto e che ha trovato – con la *Carta dei diritti* – un suo primo riconoscimento. Resta naturalmente sul tavolo la questione della natura giuridica del rapporto, dal momento che l'*ossessione antiqualificatoria* ha contribuito a sottrarre talune fattispecie alla fattispecie del lavoro subordinato<sup>(28)</sup>.

Assume, da questo punto di vista, significativo rilievo il fatto che le piattaforme multinazionali non sottoscrivano l'accordo e che almeno una di esse motivi la non firma proprio in virtù di riferimenti precisi alle tutele standard del lavoro subordinato. È probabile supporre che le grandi app del delivery individuino nella *Carta dei diritti* una sorta di “cavallo di Troia” che potrebbe avere un approdo nel riconoscimento del lavoro subordinato – alla stregua della Commissione Trilaterale che, negli anni '70, vedeva gli “eccessi di democrazia” dei paesi a capitalismo avanzato come possibile anticamera del socialismo<sup>(29)</sup>.

Con l'azienda sottoscrittrice, Riders Union riesce ad ottenere diversi avanzamenti in linea con i principi dell'accordo: adeguamento delle retribuzioni ai livelli del CCNL della Logistica, assemblee retribuite, indennità per maltempo e lavoro festivo; il risultato più importante è quello però conseguito nel marzo del 2021 con l'assunzione del primo nucleo di lavoratori come subordinati a tutti gli effetti<sup>(30)</sup>. Ad ogni modo la *Carta dei diritti* di Bologna può essere definita come evento spartiacque, in grado di *nazionalizzare* per la prima volta la portata della questione – con il coinvolgimento del Ministero del Lavoro.

### 3. Dai tavoli al Ministero alla legge n. 128/2019

Subito dopo la firma della *Carta dei diritti* i *riders* bolognesi sono contattati dalla segreteria del nuovo Ministro del Lavoro Luigi Di Maio, che nel giorno del suo insediamento (governo Conte I) opta per incontrare proprio i fattorini protagonisti sia di importanti mobilitazioni sia della stipula dell'accordo territoriale nel capoluogo emiliano. Nella conferenza stampa, Di Maio parla di

---

<sup>(27)</sup> F. Martelloni, *Individuale e collettivo*, cit., 30.

<sup>(28)</sup> M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 2, I. 1-56.

<sup>(29)</sup> M. Crozier– S.P. Huntington – J. Watanuki, *La crisi della democrazia: rapporto sulla governabilità delle democrazie alla Commissione Trilaterale*, Milano, 1977.

<sup>(30)</sup> Si veda il post facebook di Riders Union Bologna, in data 11 marzo 2021.

“una generazione abbandonata” dal lungo ciclo di precarizzazione del lavoro – risalente già agli anni Ottanta del secolo scorso<sup>(31)</sup>. Alla notizia dell’incontro tra il Ministro e una rappresentanza *informale* come Riders Union Bologna, si registra nel sindacato confederale il timore che – a partire dalla vicenda dei ciclofattorini del cibo a domicilio – Di Maio possa proseguire sul solco di Renzi, quello della disintermediazione<sup>(32)</sup>. In seguito, negli stessi ambienti si riconosce che – almeno nel caso dei *riders* – si può parlare di «iper-mediazione grillina»<sup>(33)</sup>: i tavoli ministeriali, infatti, vedono la presenza sia delle *unions* auto-organizzate sia dei sindacati confederali, quasi a fotografia di una *duplicità* dell’interesse collettivo dei lavoratori del comparto<sup>(34)</sup>.

Al momento dell’insediamento del Ministro Di Maio, i sindacati confederali scontano un certo ritardo nell’ambito del *food delivery*. Come è stato riconosciuto, «spesso queste nuove forme di lavoro sfuggono e non vengono intercettate dal sindacato»<sup>(35)</sup>. La grande rilevanza – anche di natura simbolica – assunta dalla vertenza, aiuta in particolare la Cgil e la Uil a prendere consapevolezza della rilevanza della questione. Sulla scorta delle pratiche organizzative adottate dalle *unions* (mutualismo, ciclo-officine solidali ecc.), il sindacato cerca progressivamente di recuperare terreno nel settore. Particolare capacità nell’*organizing* dimostra la Nidil-Cgil, categoria degli atipici – la quale si rivela in grado di intercettare e sindacalizzare i lavoratori in molte città, a partire dalle esperienze di punta come Napoli e Firenze per arrivare a molte altre realtà territoriali (Palermo, Brindisi, Bari, Pescara ecc.). Il rapporto di collaborazione tra sindacati confederali e *unions* prende avvio dai tavoli nazionali e si consolida progressivamente con un graduale e progressivo riconoscimento reciproco che porta alla costituzione della rete nazionale *Riders x i diritti* e all’organizzazione di iniziative di mobilitazione e di sciopero su scala nazionale<sup>(36)</sup>.

Ad ogni modo, in un primo momento Di Maio sembra intenzionato ad affrontare la questione per via legislativa – riconoscendo i *riders* come lavoratori

---

<sup>(31)</sup> E. Betti, *Precari e precarie: una storia dell’Italia repubblicana*, Roma, 2019.

<sup>(32)</sup> V. Santarpia, *Di Maio incontra i rider: «Simbolo di una generazione abbandonata»*, [https://www.corriere.it/politica/18\\_giugno\\_04/lavoro-maio-incontra-rider-simbolo-una-generazione-abbandonata-bb26b8a8-67f2-11e8-b57b-459a23472be0.shtml](https://www.corriere.it/politica/18_giugno_04/lavoro-maio-incontra-rider-simbolo-una-generazione-abbandonata-bb26b8a8-67f2-11e8-b57b-459a23472be0.shtml), 18 giugno 2018.

<sup>(33)</sup> C. Sesena, *L’avanzata dei riders*, in *Alternative per il Socialismo*, 2021, n. 59, 149-155.

<sup>(34)</sup> F. Martelloni, *Individuale e collettivo*, cit., spec. 27 ss.

<sup>(35)</sup> S. Del Fattore – C. Maiolino, *Dai riders e dai precari al sindacato di strada*, in *Alternative per il Socialismo*, 2020, n. 58, 78-84.

<sup>(36)</sup> V. Maccarone – A. Tassinari, *Mobilitazione e forme di organizzazione del nuovo precariato digitale: il caso dei fattorini della gig economy*, in Cigna L. (a cura di), *Forza lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della pandemia*, Milano, 2020, 33-41.

subordinati a tutti gli effetti, come in seguito farà la Spagna<sup>(37)</sup>. A tal fine viene preparato un ambizioso articolato come allegato al decreto dignità<sup>(38)</sup>, con l'obiettivo di «emancipare il lavoro protetto dal regime di eterodirezione della prestazione lavorativa fissato all'art 2094 del codice civile, per ampliarne le fattezze in modo da ricomprendervi le molte forme di lavoro per conto altrui, di cui l'attività svolta ai *riders* che operano a beneficio di piattaforme digitali non è che un singolo esempio»<sup>(39)</sup>. La reazione delle piattaforme non si fa attendere, con Foodora (che in seguito cede le sue attività italiane alla concorrente Glovo<sup>(40)</sup>) che dichiara pubblicamente che nel caso di approvazione della norma sarebbe costretta a lasciare l'Italia<sup>(41)</sup>. Il governo incontra quindi le aziende del *food delivery* e si opta per il congelamento della legge in favore dell'avvio di un tavolo di contrattazione<sup>(42)</sup>. Sarebbe interessante, ai fini di una maggiore conoscenza della vicenda, ricostruire cosa abbia ispirato la scelta. Nel nostro precedente lavoro di ricerca<sup>(43)</sup> avanziamo due ipotesi, a seguito delle informazioni raccolte: a) il Movimento 5 Stelle non dispone dei numeri parlamentari per approvare il provvedimento, visto con sospetto dall'alleato nel governo giallo-verde che si fa portavoce della contrarietà che viene dal mondo delle imprese; b) il provvedimento è sin dall'inizio un espediente, una sorta di frusta per convincere le piattaforme a sedersi a negoziare.

Viene dunque convocato un tavolo di trattativa al Ministero, che vede la partecipazione delle principali piattaforme, dei sindacati confederali e delle *unions*, nonché delle associazioni di rappresentanza delle imprese (cui però le app del cibo a domicilio non afferiscono). Il Governo prova a facilitare il tentativo di nascita di un sistema di relazioni industriali nel comparto<sup>(44)</sup>. La negoziazione

---

<sup>(37)</sup> M. De Minicis, *Così la Spagna risolve il rebus dei rider*, [www.lavoce.info/archives/73180/cosi-la-spagna-risolve-il-rebus-dei-rider/](http://www.lavoce.info/archives/73180/cosi-la-spagna-risolve-il-rebus-dei-rider/), 29 marzo 2021.

<sup>(38)</sup> Quondamatteo N., *Non per noi ma per tutti*, *cit.*

<sup>(39)</sup> Martelloni F., *Individuale e collettivo*, *cit.*, 32.

<sup>(40)</sup> Si veda Fana M., *Foodora Glovo: oligopoli a chiamata*, <https://jacobinitalia.it/a-chi-consegnano-i-rider/>, 2 novembre 2018.

<sup>(41)</sup> Di Vico D., *Foodora: «Con il decreto di Maio noi costretti ad abbandonare l'Italia»*, [https://www.corriere.it/economia/18\\_giugno\\_16/con-decreto-maio-saremmo-costretti-ad-abbandonare-l-italia-879a2cc6-71a3-11e8-8802-e09859fdb268.shtml](https://www.corriere.it/economia/18_giugno_16/con-decreto-maio-saremmo-costretti-ad-abbandonare-l-italia-879a2cc6-71a3-11e8-8802-e09859fdb268.shtml), 16 giugno 2018.

<sup>(42)</sup> Magnani A., *Rider, la retromarcia di Di Maio. Tavolo di confronto sulla gig economy*, [https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-06-18/riders-contratto-salario-minimo-all-indennita-cosa-prevede-decreto-maio--bozza-102608.shtml?uuid=AEP8qB8E&refresh\\_ce=1](https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-06-18/riders-contratto-salario-minimo-all-indennita-cosa-prevede-decreto-maio--bozza-102608.shtml?uuid=AEP8qB8E&refresh_ce=1), 18 giugno 2018.

<sup>(43)</sup> Quondamatteo N., *Non per noi ma per tutti*, *cit.*

<sup>(44)</sup> Pacella G., *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, 2, 179-195.

non riesce però a decollare, a causa della distanza tra le parti e dell'estremismo padronale che caratterizza le piattaforme digitali. La maggior parte di queste si associano in *Assodelivery*, che finisce per rappresentare la quasi totalità del mercato. In questo frangente la costituzione dell'associazione di impresa rappresenta in modo chiaro la mancata volontà di contrattazione; di solito – nella dinamica delle relazioni industriali – avviene il contrario, basti pensare alla Fiat-Fca che fuoriesce da Federmeccanica per disdettare il contratto collettivo nazionale<sup>(45)</sup>.

Le trattative producono dunque uno stallo; si ritorna perciò alla via legislativa. Nell'agosto 2019 arriva il *decreto imprese*. La parte del testo che riguarda i *rider*s risulta deludente per le *unions* e per i sindacati dal momento che – pur estendendo meritoriamente l'assicurazione Inail *erga omnes* - mantiene il cottimo e non fa registrare alcun avanzamento sulla qualificazione contrattuale, determinando una sorta di cristallizzazione dello *status quo*<sup>(46)</sup>. A seguito della crisi di governo e della formazione di una maggioranza di segno diverso, seguono alcune modifiche al testo – che viene migliorato sotto alcuni aspetti ma resta denso di criticità<sup>(47)</sup>.

#### 4. L'accordo pirata tra Ugl e Assodelivery

Tra le criticità della legge n. 128/2019 possiamo segnalare la dualità del sistema di tutela previsto<sup>(48)</sup> tra *rider*s “continuativi” (cui si riconosce, via art. 2 della legge 81/2015, l'applicazione della disciplina protettiva del lavoro subordinato) e *rider*s “occasionalisti” cui si riconosce un set di tutele minime. Altra criticità fondamentale è aver riconosciuto un meccanismo di possibile deroga dal sistema di tutele affidato alla contrattazione collettiva tra le parti: si tratta dello stesso vulnus contenuto nella legge 81/2015, all'articolo 2 comma 2 lettera a. Parliamo, del resto, di un fenomeno radicatissimo a livello internazionale nel lungo ciclo neoliberista – vale a dire quello del crescente ricorso alle *opening clauses*

---

<sup>(45)</sup> S. Musso, *Storia del lavoro in Italia dall'Unità a oggi*, Venezia, 2011.

<sup>(46)</sup> N. Quondamatteo, *A che punto è la consegna?, I rider dopo la legge*, <https://jacobinitalia.it/a-che-punto-e-la-consegna-i-rider-dopo-la-legge/>, 23 dicembre 2019.

<sup>(47)</sup> M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattorini*, cit.

<sup>(48)</sup> N. Quondamatteo, *A che punto è la consegna?*, cit.

che permettono, a livello decentrato, di modificare *in peius* i termini degli accordi<sup>(49)</sup>.

In questo mutato quadro, si inserisce la nascita di Anar, l'Associazione Nazionale Autonoma dei Riders – un soggetto che difende apertamente il cottimo e la classificazione autonoma del rapporto di lavoro dei fattorini. Dubitabile appare la genuinità di questo fenomeno sindacale, come testimonia un'accurata e mai smentita inchiesta giornalistica<sup>(50)</sup> che ricostruisce il supporto delle aziende alla nascita di Anar. Questa, dopo una campagna di proselitismo, confluisce in Ugl Riders – in un processo che porta alla sottoscrizione di un accordo separato, in deroga ai termini di legge, tra la stessa Ugl e Assodelivery nel settembre 2020. Visto con favore da alcuni giuslavoristi *pro business*<sup>(51)</sup>, il contratto è contestato apertamente da *unions* e sindacati confederali nonché dallo stesso Ministero del Lavoro (Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2020) a causa della dubbia rappresentatività di Ugl.

Il CCNL Assodelivery-Ugl si applica ai contratti di opera ma anche ai co.co.co.<sup>(52)</sup>; prevede che i lavoratori debbano essere qualificati come autonomi, con la conseguente privazione di straordinari, mensilità aggiuntive, ferie e indennità di fine rapporto. Viene mantenuto il cottimo<sup>(53)</sup> e soprattutto viene svuotata l'idea stessa di azione sindacale e di contrattazione collettiva – in un processo in cui le parti contraenti si sono di fatto scelte per consonanza di interessi<sup>(54)</sup>. L'accordo genera una nuova ondata di proteste; uno dei primi effetti è la fuoriuscita di Just Eat da Assodelivery<sup>(55)</sup>, con cui arriva a maturazione la strategia della società che, a seguito della fusione con la concorrente olandese Takeaway, aveva deciso di modificare l'organizzazione del

---

(49) L. Baccaro – C. Howell, *A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism*, in *Politics & Society*, 2011, 521-563.

(50) F. Sironi, *La guerra sporca delle grandi aziende che manovrano i lavoratori per i loro interessi*, <https://espresso.repubblica.it/plus/articoli/2019/10/10/news/rider-cottimo-1.339425/>, 29 ottobre 2019.

(51) P. Ichino, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, [www.lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/](http://www.lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/), 21 settembre 2020.

(52) M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 2, R. 61-R. 92.

(53) M. Marrone, *Rights against the machines!*, *cit.*

(54) A. Aloisi – V. De Stefano, *Il pacco è servito?*, <https://www.rivistailmulino.it/a/il-pacco-servito-note-sull-accordo-tra-assodelivery-e-ugl-riders>, 18 settembre 2020.

(55) S. Galeotti, *Dopo l'annuncio che assumerà i rider Just Eat esce da Assodelivery. E ammette: "Il ccnl firmato con Ugl prevede pagamento a cottimo"*, [www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/11/dopo-lannuncio-che-assumerà-i-rider-just-eat-esce-da-assodelivery-e-ammette-il-ccnl-firmato-con-ugl-prevede-pagamento-a-cottimo/5999263/](http://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/11/dopo-lannuncio-che-assumerà-i-rider-just-eat-esce-da-assodelivery-e-ammette-il-ccnl-firmato-con-ugl-prevede-pagamento-a-cottimo/5999263/), 11 novembre 2020.

lavoro con l'assunzione dei *riders* come lavoratori dipendenti. A novembre 2020 giunge poi la sentenza del primo grado del Tribunale di Palermo<sup>(56)</sup>, che riconosce il ricorrente – un fattorino di Glovo – come dipendente a tutti gli effetti, andando oltre la pur importante (ma più conservativa) pronuncia della Cassazione che aveva riconosciuto i lavoratori torinesi di Foodora come collaboratori etero-organizzati cui andava applicata l'intera disciplina del subordinato. L'accordo tra Ugl e Assodelivery perde dunque i primi pezzi già due mesi dopo la sua entrata in vigore, a conferma della sua fragilità – segnalata anche dalla maxi-inchiesta della Procura di Milano<sup>(57)</sup>.

## 5. Il contratto Just Eat

La fuoriuscita di Just Eat da Assodelivery apre un nuovo terreno di contrattazione, ancora una volta non scontato. All'inizio la piattaforma sembra intenzionata ad escludere la possibilità di applicare il contratto della logistica (storica richiesta della *unions* e dei sindacati confederali) e ipotizza, invece, di utilizzare il CCNL Multiservizi – come risulta da un regolamento provvisorio aziendale in nostro possesso. Le rappresentanze dei *riders* decidono di tenere il punto, anche in ragione del fatto che il CCNL Multiservizi rappresenta ormai il simbolo di un mondo del lavoro terziario povero e non adeguatamente tutelato: l'accordo, infatti, è scaduto nel 2013 e da allora non è stato mai rinnovato – con conseguenze pesanti soprattutto in termini salariali per lavoratrici e lavoratori coinvolti come nel settore delle pulizie<sup>(58)</sup>.

Il confronto tra Just Eat e sindacati si svolge alla presenza delle categorie della logistica di Cgil, Cisl e Uil (scelta non causale ai fini dell'orientamento della negoziazione), nonché delle *unions* e delle categorie degli atipici come il Nidil. È proprio su questo versante, ossia quello più direttamente coinvolto nel processo di *organizing* dei fattorini, che avviene il contributo decisivo alla contrattazione data la maggiore conoscenza del processo produttivo. Dopo una serrata discussione, si conviene quindi di individuare una soluzione all'interno del CCNL Logistica: dalla proposta iniziale dell'azienda al testo definitivo le *unions*

---

<sup>(56)</sup> M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico*, cit.

<sup>(57)</sup> D. Milosa, *La stangata dei pm ai colossi: "Assumete 60 mila rider"*, [www.ilfattoquotidiano.it/in-edicola/articoli/2021/02/25/la-stangata-dei-pm-ai-colossi-assumete-i-60-mila-rider/6113045/](http://www.ilfattoquotidiano.it/in-edicola/articoli/2021/02/25/la-stangata-dei-pm-ai-colossi-assumete-i-60-mila-rider/6113045/), 25 febbraio 2021.

<sup>(58)</sup> R. Chiari, *Lo sciopero dei multisfruttati*, <https://ilmanifesto.it/lo-sciopero-dei-multisfruttati/>, 14 novembre 2020.

e i sindacati confederali riescono ad ottenere una mediazione per loro più avanzata.

L'accordo integrativo aziendale finalizzato all'inserimento dei *riders* nell'ambito del CCNL di cui sopra prevede (art. 1) che “i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituiscono la forma comune di rapporto di lavoro”. Durante l'orario di servizio, i fattorini non possono svolgere “altre attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato”; tale vincolo non sussiste al di fuori dell'orario di lavoro (deve essere fornita comunicazione scritta; nella proposta iniziale dell'azienda l'esclusività del rapporto di lavoro si estendeva anche al di fuori dell'orario di servizio).

Le parti convengono (art. 4) che la Società opera in regime di *avvio di nuova attività* sino al 31 marzo 2022 per le città nelle quali il servizio viene attivato entro il 30 aprile 2021; per le altre il periodo di nuova attività è individuato nei nove mesi successivi. In questo arco temporale l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato e della somministrazione non è soggetto a limiti quantitativi; in seguito si stabilisce il limite del 35% complessivo (tempo determinato, somministrazione, lavoro a chiamata) calcolato su ciascun sito produttivo (la singola città) in base ai lavoratori a tempo indeterminato presenti in organico. La proposta iniziale della piattaforma prevedeva una fase di *avvio di nuova attività* di due anni per poi attestare un tetto del 40% all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile: la contrattazione con *unions* e sindacati confederali ha quindi limitato notevolmente la durata del periodo transitorio<sup>(59)</sup>, fissando inoltre – una volta che l'accordo andrà a regime – un tetto massimo a tempo determinato, somministrazione e lavoro intermittente maggiormente coerente con il dettato del CCNL. Un possibile vulnus, in prospettiva, potrebbe essere costituito dall'incidenza del lavoro part-time essendo la soglia del 35% calcolata come media di *Full Time Equivalent*.

L'art. 5 prevede che la forma di lavoro part time “è la forma comune di lavoro in azienda” ed è utilizzabile senza limiti quantitativi; di norma si articola su tre regimi orari (10, 20, 30 ore minime settimanali). Ciò presenta sia dei benefici sia, in prospettiva, dei possibili rischi. Da un lato si tratta della prova provata – contrariamente alla propaganda *pro-autonomia* che dichiarava quello del *rider* e quelli della *gig economy* come “lavoretti”<sup>(60)</sup> per loro natura irriducibili al lavoro subordinato – che si possono trovare soluzioni adeguate all'interno delle regole del diritto del lavoro per lavoratori con differenti esigenze e bisogni (ad

---

<sup>(59)</sup> Fino all'ultimo, le rappresentanze dei lavoratori hanno tentato di ridurre la fase di *avvio di nuova attività* a sei o sette mesi.

<sup>(60)</sup> R. Staglianò, *Lavoretti*, cit.

es. lo studente universitario che ha bisogno di “arrotondare”, il lavoratore migrante, il padre di famiglia ultra-cinquantenne espulso dal ciclo produttivo ecc.); dall’altro – una volta che il contratto sarà in fase di piena operatività – esiste il rischio dell’esplosione di forme di part-time involontario, vero e proprio problema sociale che affligge molti settori e in particolare il lavoro femminile. In fase di aggiornamento del periodico confronto con l’azienda, le parti sindacali potrebbero richiedere di fissare dei tetti quantitativi rispetto all’utilizzo del regime orario inferiore (10 ore R. minime settimanali) e/o di aumentare l’indennità per il lavoro supplementare (art. 15), fissata al momento al 10% e che potrebbe essere aumentata sino al 18% nella direzione di una maggiore coerenza con il CCNL Logistica.

Per quanto riguarda la retribuzione oraria (art. 14), essa ha rappresentato – come facilmente intuibile – uno dei punti di maggiore difficoltà della trattativa. Proprio sul tema del costo del lavoro ha ruotato una delle discussioni più importanti, dal momento che Just Eat voleva inizialmente applicare il CCNL Multiservizi proprio per le condizioni di vantaggio, per l’azienda, sul piano salariale. Sebbene vada ricordato che anche per il 2021 esistano numerosi sgravi fiscali per le assunzioni a tempo indeterminato, il confronto sulla paga oraria è stato rilevante e poteva determinare un fallimento della trattativa proprio per via dell’applicazione di un contratto nazionale piuttosto che dell’altro. Si è infine concordato di optare per la categoria della logistica, partendo dal meccanismo retributivo per il salario di ingresso previsto dall’art. 11 ter del CCNL. Questo prevede, per le nuove assunzioni del personale viaggiante, una maturazione progressiva dei minimi tabellari: 90% della retribuzione oraria il primo e il secondo anno, 95% il terzo e 100% a partire dal quarto. Nel contratto Just Eat si conviene di utilizzare questo meccanismo, modificandolo in senso *pro-labour*: 90% il primo e il secondo anno, 100% a partire già dal terzo. In fase di aggiornamento del confronto tra le parti, le rappresentanze dei lavoratori potrebbero chiedere di adeguare la cifra (ora fissata in 7.50 lordi, più mensilità aggiuntive) in caso di rinnovo del CCNL Logistica al fine di mantenere la difesa del salario come cuore della propria azione rivendicativa e negoziale. Il contratto Just Eat prevede poi un rimborso spese chilometrico (art. 17) e un premio di risultato (art. 18) di 0,25 centesimi lordi per consegna per un massimo di 4 consegne l’ora (al fine di non introdurre meccanismi di incentivazione del rischio, preoccupazione sulla sfera della “sicurezza” del tutto assente nell’accordo Ugl-Assodelivery fondato strutturalmente sul cottimo).

Di significativa importanza, è infine l’art. 23 che regola il “diritto di precedenza”. Tutti i fattorini che hanno prestato servizio tra il 1° agosto 2019 e

il 30 marzo 2021 hanno diritto ad essere assunti con contratto a tempo indeterminato con un monte orario simile analogo a quello svolto in precedenza. Chi ha lavorato, inoltre, per almeno sessanta singole giornate nel periodo in questione non deve inoltre sottostare al periodo di prova. L'art. 23, nella sua formulazione finale, rappresenta uno dei punti sui quali le parti sindacali hanno saputo incidere di più in sede di contrattazione.

## 6. Conclusioni

Come riporta anche il *Financial Times*<sup>(61)</sup>, l'Italia è il prossimo campo di battaglia che può definire il futuro della *gig economy*. In seguito alla sottoscrizione del contratto tra Just Eat e sindacati, il nostro paese vede infatti la compresenza di due modelli: uno disciplinato dalle regole del diritto del lavoro, l'altro che si fonda sull'elusione delle stesse. Posto che l'accordo tra Ugl e Assodelivery rimane assolutamente fragile, sussiste una situazione nella quale alcune importanti aziende (Glovo, Deliveroo, Uber Eats) possono fare competizione al ribasso sui costi nei confronti del contratto Just Eat – in particolare su quelli relativi alla contribuzione sociale: un tema dirimente che riguarda l'intera collettività dato che la *gig economy*, nel veicolare la sua ideologia di falsa autonomia, sottrae risorse al finanziamento dello Stato sociale<sup>(62)</sup>. Questo, del resto, avviene anche in Canada dove, nel settore del servizio taxi, si confrontano Uber e Tappcar – azienda che assume regolarmente i propri autisti<sup>(63)</sup>.

Risulta, ad ogni modo necessario, che nella competizione economica tra imprese non vincano le peggiori, tramite la pratica del *dumping* e con l'inquinamento dell'insieme del mercato. Su questa sfida si basa la tenuta del modello intrapreso da Just Eat, la stessa possibilità di consolidamento delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva in un settore come quello del *food delivery*, la stessa capacità negoziale delle rappresentanze sindacali dei *riders* – che per ora hanno sempre saputo sfruttare le divisioni che si sono create nel campo aziendale per tentare di innalzare gli standard di tutela come successo prima nel caso bolognese con Sgnam e poi a livello nazionale con Just Eat.

---

<sup>(61)</sup>SS. Borrelli – D. Ghiglione, *Italy emerges as next front in gig economy labour battle*, [www.ft.com/content/6bf8ea68-d035-4cc0-a367-a545c2814355](http://www.ft.com/content/6bf8ea68-d035-4cc0-a367-a545c2814355), 5 aprile 2021

<sup>(62)</sup> E. Morozov, *Does Silicon Valley's reign Herald the End of Social Democracy*, [www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/20/silicon-valley-end-of-social-democracy](http://www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/20/silicon-valley-end-of-social-democracy), 20 settembre 2015.

<sup>(63)</sup> V. Comito, *L'economia digitale*, cit.

In conclusione, vorremmo proporre una riflessione – scaturita dall’osservazione dell’andamento della trattativa che ha portato alla sottoscrizione dell’importante contratto con la stessa Just Eat. Come riportato in precedenza, lo scoglio maggiore da superare è stato quello rappresentato dal salario e, di conseguenza, da quale contratto collettivo nazionale applicare. La soluzione individuata è stata un compromesso che ha provato a tenere insieme interessi aziendali e volontà delle parti sindacali di applicare il CCNL Logistica, decisamente più vantaggioso del CCNL Multiservizi. Sull’esito della negoziazione ha pesato l’assenza, in Italia, di un salario minimo legale in grado di costituire un pavimento sotto il quale non si può scivolare e in grado di arginare la drammatica questione sociale del lavoro povero, specie nei servizi e nel terziario arretrato<sup>(64)</sup>. L’esistenza di questo strumento – nel caso in questione – avrebbe potuto scongiurare il fantasma dell’applicazione di un contratto poco generoso sul piano stipendiale, orientando al rialzo la negoziazione. Salario minimo legale e contrattazione collettiva, del resto, possono precedere di pari passo come ha dettagliatamente dimostrato Colin Crouch<sup>(65)</sup> menzionando la positiva esperienza belga. Che l’autorevole sociologo britannico lo abbia fatto in un libro dedicato proprio alla *gig economy* potrebbe essere un segnale simbolico di non di poco conto: è proprio da qui, dai *riders* del *food delivery*, che può iniziare una nuova stagione di estensione del diritto del lavoro e dell’insieme delle tutele e delle protezioni sociali?

---

<sup>(64)</sup> M. Fana – S. Fana, *Basta salari da fame!*, Roma-Bari, 2019.

<sup>(65)</sup> C. Crouch, *Se il lavoro si fa gig*, Bologna, 2019.

## Bibliografia

- Aloisi A., *Il lavoro a chiamata e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, vol. 2, n. 2, 16-56.
- Aloisi A. – De Stefano V., *Il pacco è servito?*, <https://www.rivistailmulino.it/a/il-pacco-servito-note-sull-accordo-tra-assodelivery-e-ugl-riders>, 18 settembre 2020.
- Baccaro L. – Howell C., *A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism*, in *Politics & Society*, 2011, 521-563.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *LLI*, 2019, 2, I. 1-56.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 2, R. 61-R. 92.
- Betti E., *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, Roma, 2019.
- Bologna S., *Ritorno a Trieste. Scritti over 80 (2017-2019)*, Trieste, 2019.
- Bonomi A., *Le metamorfosi: l'impatto delle crisi nella biologia territoriale del Nord*, in *Alternative per il Socialismo*, 2021, n. 59, 117-130.
- Borrelli S.S. – Ghiglione D., *Italy emerges as next front in gig economy labour battle*, <https://www.ft.com/content/6bf8ea68-d035-4cc0-a367-a545c2814355>, 5 aprile 2021.
- Burgio A., *Modernità del conflitto. Saggio sulla critica marxiana del socialismo*, Roma, 1999.
- Casalini C., *“La bella favola dell'autonomia”*, *Il Manifesto*, 9 febbraio 1999.
- Chiari R., *Lo sciopero dei multisfruttati*, <https://ilmanifesto.it/lo-sciopero-dei-multisfruttati/>, 14 novembre 2020.
- Cini L.– Goldman B., *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclotattorini e dei facchini della logistica in Italia*, in *LLI*, 2020, 1, 1-34.
- Comito V., *L'economia digitale, il lavoro, la politica*, Roma, 2018.
- Crozier M. – Huntington S. P. – Watanuki J., *La crisi della democrazia: rapporto sulla governabilità delle democrazie alla Commissione Trilaterale*, Milano, 1977.
- Crouch C., *Se il lavoro si fa gig*, Bologna, 2019.
- De Minicis M., *Così la Spagna risolve il rebus dei rider*, <https://www.lavoce.info/archives/73180/cosi-la-spagna-risolve-il-rebus-dei-rider/>, 29 marzo 2021.
- Del Fattore S. – Maiolino C., *Dai riders e dai precari al sindacato di strada*, in *Alternative per il Socialismo*, 2020, n. 58, 78-84.
- Di Vico D., *Foodora: «Con il decreto di Maio noi costretti ad abbandonare l'Italia»*, [https://www.corriere.it/economia/18\\_giugno\\_16/con-decreto-maio-saremmo-costretti-ad-abbandonare-l-italia-879a2cc6-71a3-11e8-8802-e09859fdb268.shtml](https://www.corriere.it/economia/18_giugno_16/con-decreto-maio-saremmo-costretti-ad-abbandonare-l-italia-879a2cc6-71a3-11e8-8802-e09859fdb268.shtml), 16 giugno 2018.
- Fana M., *Foodora Glovo: oligopoli a chiamata*, <https://jacobinitalia.it/a-chi-consegnano-i-rider/>, 2 novembre 2018.
- Fana M. – Fana S., *Basta salari da fame!*, Roma-Bari, 2019.
- Galeotti S., *Dopo l'annuncio che assumerà i rider Just Eat esce da Assodelivery. E ammette: “Il ccnl firmato con Ugl prevede pagamento a cottimo”*, <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/11/dopo-lannuncio-che-assumerà-i-rider-just-eat-esce-da-assodelivery-e-ammette-il-ccnl-firmato-con-ugl-prevede-pagamento-a-cottimo/5999263/>, 11 novembre 2020.

- Ichino P., *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, <https://www.lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/>, 21 settembre 2020.
- Linhart D., *Immaginare un impiego stabile senza subordinazione*, in *Le Monde Diplomatique*, luglio 2017.
- Maccarone V. – Tassinari A., *Mobilitazione e forme di organizzazione del nuovo precariato digitale: il caso dei fattorini della gig economy*, in Cigna L. (a cura di), *Forza lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della pandemia*, Milano, 2020, 33-41.
- Magnani A., *Rider, la retromarcia di Di Maio. Tavolo di confronto sulla gig economy*, [https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-06-18/riders-contratto-salario-minimo-all-indennita-cosa-prevede-decreto-maio--bozza-102608.shtml?uuid=AEP8qB8E&refresh\\_ce=1](https://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2018-06-18/riders-contratto-salario-minimo-all-indennita-cosa-prevede-decreto-maio--bozza-102608.shtml?uuid=AEP8qB8E&refresh_ce=1), 18 giugno 2018.
- Marrone M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Milano, 2021.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, 1, 16-34.
- Martin J.P., *Microimpresa, una macchina per produrre poveri*, in *Le Monde Diplomatique*, dicembre, 2017.
- Milosa D., *La stangata dei pm ai colossi: "Assumete 60 mila rider"*, <https://www.ilfattoquotidiano.it/in-edicola/articoli/2021/02/25/la-stangata-dei-pm-ai-colossi-assumete-i-60-mila-rider/6113045/>, 25 febbraio 2021.
- Morozov E., *Does Silicon Valley's reign Herald the End of Social Democracy*, [www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/20/silicon-valley-end-of-social-democracy](http://www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/20/silicon-valley-end-of-social-democracy), 20 settembre 2015.
- Musso S., *Storia del lavoro in Italia dall'Unità a oggi*, Venezia, 2011.
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, 2, 179-195.
- Pellerano F., *Atlantide, Staveco e la città del cibo. La Cecla contro la città: "Salvate il centro"*, [http://corrieredibologna.corriere.it/bologna/notizie/cronaca/2015/15-ottobre-2015/atlantide-staveco-cultura-cibo-cecla-contro-citta-salvate-centro-2302054023220.shtml?refresh\\_ce-cp](http://corrieredibologna.corriere.it/bologna/notizie/cronaca/2015/15-ottobre-2015/atlantide-staveco-cultura-cibo-cecla-contro-citta-salvate-centro-2302054023220.shtml?refresh_ce-cp), 15 ottobre 2015.
- Pennel D., *Travail, la soif de liberté*, Parigi, 2017.
- Prassl J., *Humans as a service. The promise and perils of work in the gig economy*, Oxford, 2018.
- Quondamatteo N., *Non per noi ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Trieste, 2019.
- Quondamatteo N., *A che punto è la consegna?, I rider dopo la legge*, <https://jacobinitalia.it/a-che-punto-e-la-consegna-i-rider-dopo-la-legge/>, 23 dicembre 2019.
- Santarpia V., *Di Maio incontra i rider: «Simbolo di una generazione abbandonata»*, [https://www.corriere.it/politica/18\\_giugno\\_04/lavoro-maio-incontra-rider-simbolo-una-generazione-abbandonata-bb26b8a8-67f2-11e8-b57b-459a23472be0.shtml](https://www.corriere.it/politica/18_giugno_04/lavoro-maio-incontra-rider-simbolo-una-generazione-abbandonata-bb26b8a8-67f2-11e8-b57b-459a23472be0.shtml), 18 giugno 2018.
- Scheiber N., *Growth in the «Gig Economy» Fuels Work Force Anxieties*, <https://www.nytimes.com/2015/07/13/business/rising-economic-insecurity-tied-to-decades-long-trend-in-employment-practices.html>, 13 luglio 2015.
- Scholz T., *Think outside the boss. L'incapacità di immaginare una vita diversa è il trionfo definitivo del capitale*, in Armano E. – Murgia A. – Teli M., *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Milano-Udine, 2020, 39-58.
- Sesena C., *L'avanzata dei riders*, in *Alternative per il Socialismo*, 2021, n. 59, 149-155.

- Sironi F., *La guerra sporca delle grandi aziende che manovrano i lavoratori per i loro interessi*, <https://espresso.repubblica.it/plus/articoli/2019/10/10/news/rider-cottimo-1.339425/>, 29 ottobre 2019.
- Srnicek N., *Capitalismo digitale. Google, Facebook, Amazon e la nuova economia del web*, Roma, 2017.
- Staglianò R., *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Torino, 2018.
- Staglianò R., *L'affittacamere del mondo. Airbnb è la nostra salvezza o la rovina delle città?*, Torino, 2020.
- Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui svolto da lavoratori autonomi, cd. rider, Nota Ministeriale*, Roma, 17 settembre 2020.
- Wood A. J., *Despotism on demand. How power operates in the flexible workplace*, New York, 2020.



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

**Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che  
disciplina la "subordinazione adattata"  
dei ciclo-fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy**

**ALESSANDRA INGRAO**  
Università di Milano

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

ISSN: 2421-2695





# Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo - fattorini *Just eat – Takeaway.com Express Italy*

**ALESSANDRA INGRAO**

Università degli Studi di Milano  
Ricercatrice di Diritto del Lavoro  
alessandra.ingrao@unimi.it

---

## ABSTRACT

---

The article discusses the legal nature of the second-level company contract signed by Takeaway.com Express with the Confederal Transport Associations. It also dwells on the parties to the agreement, highlighting the absence of metropolitan unions among the signatories. Lastly, he describes the operation of the bilateral monitoring committee, which is responsible for making adjustments to the contract.

**Keywords:** Company agreement; derogation of law; parties of agreement; union; bilateral committee.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13186>

---

## **Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo - fattorini *Just eat – Takeaway.com Express Italy***

SOMMARIO: 1. L'accordo di secondo livello Takeaway.com express - OO.SS: un nuovo punto di partenza per il *food delivery*. – 2. Le parti stipulanti. – 3. La natura del contratto e i suoi rapporti con il CCNL logistica, trasporto merci.

### **1. L'accordo di secondo livello Take away.com express - OO.SS.: un nuovo punto di partenza per il *food delivery***

L'accordo di secondo livello in commento è stato definito altrove come un "contratto da prima pagina" <sup>(1)</sup>, avendo sin da subito catturato l'attenzione dell'opinione pubblica e dato adito a un dibattito che vede scontrarsi i suoi sostenitori con i suoi detrattori.

Il valore dell'accordo integrativo aziendale – che disegna una sorta di subordinazione "adattata" per i ciclo fattorini che eserciteranno il diritto di precedenza di cui all'art. 23 dell'accordo, transitando da Just Eat a Takeaway.com express – è insito nella suo essere un paradigma della forza adattiva che le parti sociali hanno saputo sprigionare per coniugare estrema flessibilità e tutele del lavoro subordinato. Tanto più – e il complessivo caso dei *riders* ne è testimonianza – che il *food delivery* è un settore dove le relazioni industriali sono state costruite dal nulla <sup>(2)</sup> e hanno attraversato fasi alterne, che hanno assistito all'avvicinarsi di soggetti più o meno rappresentativi che hanno preso le parti talvolta delle piattaforme e talaltra dei lavoratori <sup>(3)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Il riferimento è al convegno organizzato dal gruppo dialoghi di *Labour law community LLC*, il 14 maggio 2021, dal titolo "*Come nasce un contratto collettivo da prima pagina. Note a margine dell'accordo di Just Eat*", visionabile su [www.youtube.com/watch?v=TrZGGI32c0I&t=8](https://www.youtube.com/watch?v=TrZGGI32c0I&t=8)

<sup>(2)</sup> G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, *LLI*, 2019, 2, 179 ss.

<sup>(3)</sup> Una valutazione analitica richiede di considerare il contesto generale in cui esso si inserisce. Il contratto integrativo aziendale è stato stipulato a ridosso di due indagini della Procura di Milano (una relativa alla sola società Uber eats, e l'altra che ha riguardato anche le altre piattaforme tra cui *Just eat*, ma non il diverso soggetto giuridico Takeaway.com Express Italy s.r.l. firmatario dell'accordo aziendale in commento) e di un contratto collettivo capestro al massimo ribasso, applicato tutt'oggi dalle altre maggiori piattaforme operanti nel settore, firmato dal solo sindacato UGL con Assodelivery che si prefigge come obiettivo la salvaguardia dei rapporti di lavoro autonomo e laintangibilità del cottimo, cfr. F. Martelloni, *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei riders*, *Qquestionegiustizia.it*, 22 ottobre 2020; sia consentito inoltre rinviare a A. Ingraio, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro*

L'accordo ha inoltre il merito di sfatare tutte quelle posizioni che consideravano l'art. 2094 c.c. e la disciplina ad esso inscindibilmente collegata incompatibili con le peculiarità del rapporto di lavoro dei *rider* a causa della sua estrema flessibilità e discontinuità<sup>(4)</sup>. La subordinazione, seppur nella sua forma "adattata" alle esigenze organizzative aziendali del settore, può e deve essere la strada da percorrere per assicurare la protezione costituzionalmente dovuta (art. 3, 4 e 35 Cost.) anche a questi lavoratori. Non si esclude infatti che il modello *Just Eat* possa costituire un esempio pilota da seguire anche per altre piattaforme del *food delivery* in un futuro prossimo.

Si deve essere consapevoli, tuttavia, che i termini dell'accordo costituiscono un punto di partenza e non certo un punto di arrivo. Infatti, la clausola n. 24 definisce l'intesa «sperimentale» e quindi istituisce una commissione bilaterale di monitoraggio la cui composizione e le cui regole di funzionamento sono decise dalle parti stipulanti l'intesa in commento (si veda *amplius infra* § 2).

A quanto consta nei fatti, la commissione di monitoraggio sta svolgendo un compito delicato, dando vita a momenti di confronto con la società, anche al fine di effettuare eventuali aggiustamenti manutentivi al contratto. Quanto alla composizione, esse sono partecipate oltreché dai sindacati dei trasporti, dai rappresentanti delle *Union* metropolitane e dalle categorie confederali che rappresentano i lavoratori precari. Gli incontri avvengono con finestre molto ravvicinate, soprattutto perché le parti sociali hanno il compito di assistere i ciclofattorini nella transizione da lavoro autonomo a lavoro subordinato che non è stata priva di questioni organizzative, anche vista la decisione della società di assoldare un intermediario specializzato.

Inoltre, la commissione bilaterale di monitoraggio sta affrontando alcuni problemi sono sorti dal necessario adattamento dell'algoritmo al nuovo modello organizzativo sottostante alla disciplina della subordinazione che, specialmente nelle grandi città, non è ancora addestrato ad assegnare i turni nel rispetto di un criterio di prossimità tra il fattorino, il ristorante e il luogo di consegna.

Infine, nell'accordo è previsto che la commissione bilaterale verificherà l'andamento del "premio di valorizzazione" (eventualmente proponendo un futuro e diverso premio di risultato) e si preoccuperà del suo consolidamento.

---

*autonomo*, 2020, Milano, 82 ss. E 165 ss. La "cottimizzazione" del lavoro, la sua intensificazione e la precarizzazione dovrebbero essere superate dall'accordo *Takeaway.com* e sindacati confederali dei trasporti.

<sup>(4)</sup> Il dibattito è ricostruito puntualmente in M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 2, I.1-56.

## 2. Le parti stipulanti

L'accordo aziendale è firmato da Takeaway.com Express Italy con le federazioni di categoria dei trasporti a livello nazionale (FILT CGIL- FIT CISL e UIL TRASPORTI) aderenti alle maggiori confederazioni.

La firma è apposta anche dalle federazioni che rappresentano le “nuove identità di lavoro” (NIDIL CGIL- FELSEA CISL UILTEMP) le quali tuttavia, come precisato nell'instestazione del contratto, avranno esclusivamente il ruolo di prestare assistenza ai lavoratori nella fase transitoria dal rapporto di lavoro autonomo (occasionale e/o coordinato e continuativo) a rapporto di lavoro subordinato, agevolando quindi la transizione da Just Eat a Take away. com express.

Occorre notare subito un “grande assente” che pure ha grandemente contribuito in questi anni alla causa dei ciclo fattorini e non solo. Non può sfuggire che il contratto integrativo aziendale in commento non è firmato dalle *Union* metropolitane, nate spontaneamente come forma di auto-organizzazione dei lavoratori su base urbana.

Eppure, realtà come *Deliverance* Milano, *Riders* Union Bologna e altre forme organizzative hanno giocato in questa partita un ruolo decisivo <sup>(5)</sup>.

La loro attività sindacale è cominciata – ripercorrendo in un certo senso la storia dei sindacati delle origini – con la rivitalizzazione di forme di mutualismo *taylor made* sulle specifiche esigenze dei *rider* (se pensi alla creazione di ciclo officine nelle città o alla distribuzione di mappe urbane che indicano punti di ricarica dei cellulari); le *Union* hanno poi organizzato, sfruttando le potenzialità dei *social network* – che permettono di dare vita a delle sorte di assemblee permanenti – a mobilitazioni che, in alcuni casi hanno raggiunto una diffusione nazionale (si pensi allo sciopero del 26 marzo 2021). L'efficacia delle lotte di queste organizzazioni spontanee può essere misurata considerando che le mobilitazioni, più che arrecare un danno ai *big player* del *food delivery*, hanno catturato l'attenzione istituzionale sino a sollecitare l'apertura di tavoli negoziali a livello locale e nazionale che, come noto, hanno condotto alla stipulazione, dapprima, della “Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto

---

<sup>(5)</sup> Cfr. M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna, LLI*, 2019, 1, 1 ss.

urbano” siglata a Bologna il 31 maggio 2018 <sup>(6)</sup> e poi del d.l. 3 settembre 2019 n. 101, convertito con modifiche nella l. 2 novembre 2019, n. 128 <sup>(7)</sup>.

Le Union, dunque, benché abbiano partecipato alla trattativa del contratto di secondo livello Takeaway.com, ponendo la firma nel verbale d'intesa come “Rider X i Diritti” (un coordinamento nazionale eterogeneo che ingloba oltre alle Union metropolitane, parti di sindacalismo informale, collettivi e anche le federazioni di categoria confederali che rappresentano le nuove identità di lavoro, o meglio, i lavoratori precari), non hanno formalmente firmato l'accordo.

E ciò non è privo di implicazioni gius-sindacali, soprattutto sul piano della costituzione di rappresentanze sindacali aziendali e della fruizione dei diritti sindacali di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, a seguito della sentenza della nota pronuncia della Corte Costituzionale 231/2013. Per questo aspetto rinvio al commento del professor Martelloni in questa rivista, nondimeno, credo che si aprirà un nuovo capitolo per le relazioni sindacali in azienda che obbligherà le neonate Union a decidere al loro interno “che cosa vorranno fare da grandi” e cioè se costituirsi in forma associativa, come prevede il TU sulla rappresentanza del 2014, cui hanno aderito le parti firmatarie al fine di rivendicare autonomamente l'agibilità sindacale in azienda oppure sottostare alle linee politiche delle federazioni di categoria del settore trasporti-logistica, continuando ad organizzare informalmente i lavoratori dal basso, rimanendo così aderenti alla loro originaria vocazione.

### **3. La natura del contratto e i suoi rapporti con il CCNL logistica, trasporto merci**

Il punto più controverso del contratto è certamente la sua natura giuridica, se si tratti in particolare di un contratto di prossimità in deroga al CCNL e anche alla legge ai sensi dell'art. 8 d.l. 138/2011 conv. in l. 146/2011 o

---

<sup>(6)</sup> M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, LLI, 2018, 1, 35 ss. e F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali viaggiano su due ruote*, LLI, 2018, 1, 16 ss.

<sup>(7)</sup> Cfr. U. Carabelli – L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 3 e M. Corti – A. Sartori, *Il decreto sui «riders»*, RIDL, 2020, III, 15-24.

piuttosto di una intesa modificativa autorizzata dallo stesso contratto collettivo del settore logistica, trasporto merci.

In effetti, non è prassi consueta che l'assunzione individuale a valle sia preceduta a monte da un accordo di secondo livello che si preoccupi di modificare adattandola la futura disciplina applicabile al rapporto di lavoro, benché ciò non sia oggetto di uno specifico divieto e anzi costituisca prassi che testimonia come le parti sociali possano adattare la disciplina dei futuri rapporti di lavoro rispetto al CCNL applicabile.

Ma vi è di più. Perché un Autore in dottrina, ha avanzato l'ipotesi <sup>(8)</sup> che il contratto aziendale in commento sia in realtà un accordo aziendale in deroga anche alla legge *ex art.* 8 d.l. 138/2011 in cui le parti avrebbero omesso di qualificarlo come tale, esplicitando la sua reale natura <sup>(9)</sup>. La specifica intesa interverrebbe *ratione materiae* relativamente «ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, (...)» per finalità che possono essere inquadrate nell'esigenza di aumentare l'occupazione e, forse, anche all'emersione del lavoro irregolare».

Sebbene l'intesa possieda in effetti alcuni requisiti dei contratti di prossimità, il problema relativo alla sua validità sarebbe piuttosto dato dalla reale rappresentatività delle associazioni stipulanti, requisito che allo stato non è possibile certificare, tanto più che questi rapporti fino all'altro ieri erano di lavoro autonomo, anche occasionale.

In questa sede non è possibile approfondire le specifiche clausole relative alla disciplina del *part-time* che sarà svolta dal prof. Vito Leccese, si esprime però il convincimento che le intese modificative e in parte derogatorie (vedi in particolare, oltre a quanto sopradetto, la previsione di una clausola elastica che non comporta oneri per la società), trovino giustificazione all'interno del contratto di settore della logistica e dei trasporti, come integrato dalle parti stipulanti di quel contratto (che non porta la firma né di Just Eat né di Assodelivery, cui allora la società aderiva) dall'*addendum rider* del 18 luglio 2018<sup>(10)</sup>. L'accordo integrativo – oltre ad inquadrare i rider nei livelli I (personale

---

<sup>(8)</sup> Seppur con un *Twit* che, uscito a ridosso della firma del contratto, esprime il convincimento che la clausola sul part-time sia nulla o costituisca una clausola in deroga alla legge *ex art.* 8 d.l. 138/2011, dal momento che il contratto aziendale non stabilisce turni fissi, come prevedrebbe la legge, ma turni «spalmati» su sei giornate, anche in forma discontinua nella singola giornata. Inoltre, il lavoro supplementare sarebbe previsto per il 50% in più, mentre l'art. 5 d.lgs. 81/2015 fissa la soglia del 25 %.

<sup>(9)</sup> Cfr. L. Imberti, *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, DLRI, 2013, 255 ss.

<sup>(10)</sup> La figura professionale del rider era stata introdotta già il 3 dicembre 2017 in occasione del rinnovo del CCNL trasporti e logistica 2018-2019 tra Confetra, Fedit,

viaggiante che utilizza cicli) e L (per chi utilizza ciclomotori e motocicli), prevedere un orario ordinario di 39 ore settimanali distribuibile su 6 giorni settimanali e un orario massimo di 48 ore (incluso il lavoro straordinario), precisare che la durata della prestazione a tempo parziale non possa essere inferiore alle 10 ore settimanali con una prestazione giornaliera minima di 2 ore e la possibilità di pattuire in forma scritta clausole flessibili ed elastiche – stabiliva altresì alla clausola n. 7 che «vista la peculiarità delle figure in oggetto (...) e la necessità di addivenire a un'organizzazione coerente rispetto alle esigenze aziendali (...)» le parti stipulanti competenti territorialmente avrebbero potuto concordare specifiche intese in sede aziendale o territoriale. Tali accordi modificativi del CCNL, stando alla lettera della clausola 7, avrebbero potuto intervenire su una serie di materie (formazione, privacy ecc.) indicate soltanto «a titolo indicativo e non esaustivo».

Del resto, ciò spiega meglio anche la veste con cui le Parti stipulanti intervengono: per attuare le intese modificative al contratto nazionale di settore logistica, dando vita a quella che ho definito in *incipit* “subordinazione adattata” era necessario per l'azienda il coinvolgimento dei sindacati firmatari del medesimo contratto.

Non bisogna però essere ingenerosi nella valutazione delle intese derogatorie, né assumere posizioni ideologiche che non gioverebbero alla valorizzazione dell'accordo che soddisfa la necessità di governare in modo condiviso la transizione dal lavoro autonomo a quello subordinato rispondendo alle esigenze specifiche di un settore turbolento, quale quello del *food delivery*. Accordo che, per di più, dimostra la capacità adattiva delle relazioni industriali che hanno saputo rimodulare una disciplina che sa tenere insieme flessibilità e tutele del lavoro subordinato.

---

Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti e Fita-CNA, Filt-CGIL, Fit-CISL e Uiltrasporti.

## Bibliografia

- Carabelli U. - Fassina L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 3.
- Corti M. - Sartori A., *Il decreto sui «riders»*, in *RIDL*, 2020, III, 15-24.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 2, I.1-56.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *LLI*, 2018, 1, 35-58.
- Imberti L., *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *DLRI*, 2013, 255-272.
- Ingrao A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, Milano 2020.
- Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, *LLI*, 2019, 1, 1-28.
- Martelloni F., *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Qquestionegiustizia.it*, 22 ottobre 2020
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali viaggiano su due ruote*, *LLI*, 2018, 1, 16-34.
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, in *LLI*, 2019, 2, 179-195



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

**Passaggio dalla società e dal rapporto precedente alla  
nuova società e al nuovo rapporto, tra qualificazione e  
trasferimento d'azienda (artt. 4 e 23)**

**ANTONIO DI STASI**

Università Politecnica delle Marche

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

ISSN: 2421-2695





## Passaggio dalla società e dal rapporto precedente alla nuova società e al nuovo rapporto, tra qualificazione e trasferimento d'azienda (artt. 4 e 23)

**ANTONIO DI STASI**

Università Politecnica delle Marche  
Professore Ordinario di Diritto del lavoro  
a.distasi@univpm.it

---

### ABSTRACT

---

This comment examines the corporate events of the companies belonging to the Just Eat Group. These aspects are important to try to understand if the operation is fraudulent and if the rules on the transfer of the company had to be applied.

**Keywords:** rider; trade union agreement; subornation; self-employed work; company transfer.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/13155>

---

## **Passaggio dalla società e dal rapporto precedente alla nuova società e al nuovo rapporto, tra qualificazione e trasferimento d'azienda (artt. 4 e 23)**

SOMMARIO: 1. Il soggetto imprenditoriale ovvero con chi si ha a che fare; 2. Quale senso è possibile ricercare nell'operazione sottostante all'Accordo integrativo aziendale; 3. Alcune questioni critiche.

### **1. Il soggetto imprenditoriale ovvero con chi si ha a che fare**

“Takeaway.com Express Italy”, firmataria dell'Accordo integrativo aziendale, è una società a responsabilità limitata con sede a Milano (con soli 10.000,00 euro di capitale), e nella premessa del contratto in commento viene dichiarato che fa parte del Gruppo Just Eat, dopo aver fatto intendere di essere una società da poco costituita che “intende avviare un'attività di delivery food”.

Come sia formato il Gruppo Just Eat, quale sia la sua natura giuridica e quale rapporto esista tra la “Capogruppo” e le controllate non è opera semplice in quanto le Società sono costituite in forma anonima in diversi paesi dell'Unione Europea e anche fuori di essa.

Alcuni elementi possono servire a comprendere la complessità dei collegamenti societari.

Takeaway.com Express Italy srl è controllata al 100% da Takeaway.com express Netherland B.V.

Sul sito italiano di Just Eat si legge che “è l'app leader per ordinare online pranzo e cena a domicilio in tutta Italia e nel mondo, è presente in Italia dal 2011 e oggi opera con ristoranti partner su tutto il territorio nazionale” e che “nata in Danimarca nel 2001, Just Eat è oggi attiva nel mondo con milioni di clienti, supportando il business e il successo dei ristoranti partner”. Solo nella pagina relativa alle informazioni sulla privacy si trova che “Just Eat Holding Limited” ha sede in Gran Bretagna e precisamente in Fleet Place House, 2 Fleet Place London EC4M 7RF.

Inoltre, da notizie di stampa sembra che la britannica Just Eat sia stata acquistata dalla olandese Takeaway.com e che questa operazione abbia avuto l'approvazione dell'Antitrust britannico. Dunque, non ci si dovrebbe più trovare di fronte a due Gruppi o Holdings internazionali, anche se quale rapporto giuridico intercorra oggi tra esse non è dato, a chi scrive, conoscere e sul sito di

Just Eat era comparsa la notizia con l'espressione "merge", che ovviamente può essere tradotta in più modi e significare sia fusione che incorporazione che collaborazione.

Che l'assetto societario sia un elemento fondamentale per capire chi sia il "vero" *dominus* sotto un profilo proprietario o il datore di lavoro effettivo non può essere messo in dubbio. E tale aspetto è ancora più rilevante se si considera che fino a ieri il rapporto di lavoro con i Rider era instaurato con Just-Eat Italy srl con sede legale a Milano e per la precisione in via Tiziano 32.

Infine, un'ulteriore conferma della non chiara, almeno a chi scrive, realtà societaria si ha leggendo l'art. 23 dell'Accordo Integrativo ove si specifica che Just Eat Italy srl farebbe parte insieme al Takeaway.com Express Italy srl del Gruppo Just Eat Takeaway. La composizione e la natura societaria di un gruppo che opera su scala mondiale non solo è di difficile comprensione, ma rafforza l'opinione che varie società, formalmente autonome, facciano parte di un medesimo Gruppo ovvero che l'imputazione imprenditoriale possa essere fatta risalire ad un'unica Società che controlla le altre. Ciò che risulta inequivocabile è l'utilizzo dello schermo di diverse società riconducibili ad una unica controllante tanto che l'Amministratrice della Takeaway.com express Italy srl è la sig.ra Versteeg Sophie Marie che dichiara di essere "general counsel corporate at Just Eat".

## **2. Quale senso è possibile ricercare nell'operazione sottostante all'Accordo integrativo aziendale**

Un lettore che vuol provare a leggere tra le righe dell'Accordo dovrà innanzitutto partire dalle premesse contenute nello stesso e cioè dal dato che "la Società Takeaway.com Express Italy, impresa facente parte del Gruppo Just Eat, intende avviare un'attività di delivery food". Dunque, occorre chiedersi per quale ragione Just Eat, che ha già una sua società per la consegna dei pasti, ne costituisca una nuova a cui passare gli stessi Rider già in forza come lavoratori autonomi riqualificandoli come lavoratori subordinati.

Non trovando una risposta nell'Accordo stesso, si potrebbe ipotizzare che sia un modo per avere l'esonero dell'applicazione integrale del CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione" a cui si decide di aderire e in particolare rientrare nella eccezione relativa agli esoneri previsti dallo "avvio di nuova attività" e cioè la possibilità di utilizzare nei successivi 9 mesi contratti di

lavoro flessibile come il tempo determinato e la somministrazione senza soggiacere a limiti quantitativi (v. art. 4 dell'Accordo integrativo).

Se così fosse l'operazione assumerebbe da un lato una sorta di meritevole sanatoria con una sorta di riconoscimento della natura del rapporto di lavoro dei Rider instaurati come autonomi, ma che in realtà vanno ricondotti alla subordinazione; dall'altro una sorta di scudo che proverebbe a mettere al riparo Just Eat Italy srl da rivendicazioni relative alla natura subordinata del rapporto intercorso ovvero da indagini varie e contestazioni amministrative, come le vicende che hanno toccato altri operatori segnalano.

A tal proposito, appare significativa la previsione contenuta nell'art. 23 dell'Accordo Integrativo in cui si stabilisce che "l'opportunità di firmare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutti i Rider che hanno collaborato, con contratti di lavoro autonomo, occasionale o parasubordinato, con Just Eat Italy srl nel periodo compreso tra il 1 agosto 2019 e il 30 marzo 2021" è subordinato al recesso da parte dei Rider dal contratto di lavoro autonomo in essere con Just Eat Italy srl.

Il senso di una simile previsione è chiaro: regolarizzo i Rider con un contratto subordinato a condizione che recedano dalla società con cui finora hanno lavorato. Quello che risulta più oscuro è la sussunzione della fattispecie in uno degli schemi giuridici prospettabili per valutare profili di sostenibilità o ipotetiche situazioni patologiche.

### **3. Alcune questioni critiche**

Riannodando il nastro dell'operazione è possibile sostenere che Just Eat abbia deciso di non utilizzare più contratti di lavoro autonomo con i Rider allineandosi a quanto ha scelto di fare in altri paesi e per evitare controversie e contestazioni. Nello stesso tempo ha colto la possibilità di continuare a ricorrere a lavoratori "flessibili" o "precari", almeno per un periodo di tempo significativo.

Tutto qui? Una domanda a cui occorrerebbe dare risposta è quella relativa alla ipotizzabilità di un contratto tra Just Eat (non si sa se Italy o altra società) e Takeaway.com Express Italy per capire, qualora esistesse, quali sono i termini al fine di sgombrare il campo da considerazioni sulla circostanza che si possa adombrare una fornitura di sola manodopera.

Secondariamente, andrebbe sottoposta a verifica l'idea che si sia voluto mascherare un trasferimento d'azienda tra Just Eat Italy srl e Takeaway.com

Express Italy srl. A favore di questa tesi fa propendere sia la “storia” dell’operazione, sia quanto riportato nella premessa dello stesso Accordo sindacale e sia la previsione della assunzione dei Rider già lavoratori di Just Eat. A sentire i consulenti aziendali, però, non si tratterebbe di trasferimento d’azienda in quanto verrebbe utilizzato un nuovo software.

Per poter avere elementi per una ricostruzione dell’operazione e una traduzione in termini giuridici occorrerebbe conoscere i rapporti contrattuali tra Just Eat Italy e Just Eat con sede in Olanda (o UK?) e quelli tra Takeaway.com Express Italy e la proprietaria e/o chi gestisce la piattaforma.

Un ulteriore elemento che potrebbe avere una certa rilevanza è l’utilizzo del marchio Just Eat, in quanto il marchio è uno degli elementi previsti dall’art. 2573 c.c., il quale prevede una presunzione di trasferimento del diritto all’uso esclusivo del marchio unitamente alla cessione d’azienda o di un suo ramo.

Chi ha firmato l’Accordo sembra ritenere che non si tratti di trasferimento d’azienda in quanto il passaggio avverrebbe su base autonoma e volontaria da parte dei Rider; ma questa tesi appare priva di pregio in quanto l’art. 2112, co. 3, c.c. prevede proprio la possibilità per il lavoratore che non voglia transitare di dimettersi per giusta causa entro tre mesi. Dunque, l’argomento dei consulenti aziendali sembra una contraddizione che a ben vedere confessa la vera natura dell’operazione che è quella di trasferimento di una attività e dei relativi lavoratori da una entità societaria ad un’altra.

L’ulteriore aspetto su cui andrebbe svolta una riflessione discende dalla circostanza per cui a seguito dell’operazione in commento cambierebbe il nome, ma non l’imputabilità proprietaria.

Si ripropone qui il tema della riconducibilità delle obbligazioni lavorative in capo alla società controllante o capogruppo. È un tema questo che la giurisprudenza negletta non ha mai affrontato limitandosi ad assecondare logiche commercialistiche. Sarebbe invece giunto il momento di riconsiderare il tema della tutela del lavoro nei Gruppi societari, anche se in questo breve commento ad un Accordo integrativo aziendale ci si può solo limitare ad auspicare che la questione venga riletta sotto nuova luce.



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

**Contratti a termine, somministrazione  
e lavoro intermittente (artt. 4 e 6)**

**LAURA TORSELLO**

Università Politecnica delle Marche

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

ISSN: 2421-2695



## Contratti a termine, somministrazione e lavoro intermittente (artt. 4 e 6)

**LAURA TORSELLO**

Università Politecnica delle Marche

Ricercatrice di Diritto del lavoro

[l.torsello@univpm.it](mailto:l.torsello@univpm.it)

---

### ABSTRACT

---

The contribution examines the forms of flexible work and the first company agreement signed between Just Eat Italia and the trade unions.

The Agreement provides, in fact, that anyone who transports people or things discontinuously should be classified as an employee. The worker can be hired with an open-ended or temporary employment contract or even with an intermittent employment contract with an interminable or fixed term.

The different possibilities of use of atypical forms of work and the consequences for riders are then examined, in a difficult balance between protection and flexibility.

**Keywords:** digital platform; riders; flexible work.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13187>

---

## **Contratti a termine, somministrazione e lavoro intermittente (artt. 4 e 6)**

SOMMARIO: 1. Verso il superamento dei contratti flessibili o precari. -2. *Gig economy* e prestazioni non programmabili. - 3 Questioni operative.

### **1. Verso il superamento dei contratti flessibili o precari**

Se l'art. 1 dell'Accordo integrativo aziendale, riecheggiando le premesse del Jobs Act, esordisce rievocando la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come la forma comune di rapporto di lavoro dei ciclofattorini di Takeaway.com express, è comunque previsto dallo stesso che la Società possa utilizzare altre forme di lavoro flessibili regolate dalla legge o dal contratto collettivo "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione". L'Accordo, che oggi trova applicazione come integrativo, potrà anche eventualmente essere modificato dall'Accordo aziendale sulla base di policy decise in futuro dall'azienda.

Nello specifico l'Accordo prevede agli artt. 4 e 6 che Takeaway.com express possa ricorrere a contratti a termine, contratti di somministrazione e al lavoro a chiamata. Le parti nel contratto integrativo aziendale hanno convenuto all'art. 4 che Takeaway.com express operi fino al 31 marzo 2022 in regime di "avvio di nuova attività" e ciò comporta che la Società potrà utilizzare fino a quella data, anche in modo combinato, contratti a termine e di somministrazione senza il rispetto di limiti quantitativi. Tra circa un anno, invece, quando l'Accordo andrà a pieno regime il limite quantitativo individuato è quello del 35% rispetto al personale in forza in ciascuna città.

È quindi evidente che le parti contraenti, pur nel tentativo di assicurare pari dignità sociale ed eguaglianza a questa categoria di lavoratori, hanno scelto di andare incontro alle esigenze imprenditoriali fissando una percentuale più elevata rispetto a quella del 20% stabilita dall'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015, che fa salve le previsioni dei contratti collettivi di qualsiasi livello, sia *in melius* che *in peius* <sup>(1)</sup>. L'Accordo nulla specifica con riferimento alla violazione del limite

---

<sup>(1)</sup> Per un'analisi dei limiti quantitativi nei contratti a termine e l'individuazione della base di computo in generale v. il recente contributo di A. Preteroti, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2020, 567-633, qui 586 ss.

percentuale; sul punto va ricordato che l'art. 23, comma 4 del d.lgs n. 81/2015 precisa che in tale ipotesi non è applicabile la conversione del contratto, per cui l'applicazione di una sanzione amministrativa in proporzione all'organico sembra essere l'unica conseguenza negativa per il datore di lavoro che trasgredisca.

L'art. 4 precisa che non rientrano nel computo tutte le categorie escluse *ex lege* dai limiti percentuali, tra cui i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati <sup>(2)</sup> di cui all'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 e d.m. 17 ottobre 2017, così adeguandosi a quanto previsto dal Regolamento (UE) n. 651/2014.

Emerge, da qui, la principale vocazione dell'Accordo che è quella di coniugare le tutele del lavoro subordinato con l'utilizzo di contratti flessibili, e lo sforzo di tale attenzione si esprime proprio nella scelta di porre limiti più intensi là dove i lavoratori incontrano meno ostacoli nel mercato, e più lassi nel caso in cui ci si trovi a contrattare con lavoratori che invece stentano a trovare un'occupazione o si trovano in situazione di particolare disagio economico e/o sociale, che quindi vengono dichiarati esclusi dal computo del 35%.

---

<sup>(2)</sup> Ai sensi del d.m. del 17 ottobre 2017 appartengono alla categoria dei *lavoratori svantaggiati*: a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero chi negli ultimi sei mesi non ha prestato attività riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, nonché, negli ultimi sei mesi ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 TUIR; b) chi ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o si trova nella condizione di non aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito, ovvero coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di due anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a) ; d) chi ha superato i 50 anni di età (ovvero coloro che hanno compiuto 50 anni di età); e) l'adulto che vive solo con una o più persone a carico, ovvero coloro che hanno compiuto 25 anni di età e sostengono da soli il nucleo familiare in quanti aventi una o più persone a carico (*ex art. 12 TUIR*); f) chi è occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato, ovvero coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, annualmente individuati dal decreto emanato ai sensi dell'art. unico del decreto 16 aprile 2013, attuativo dell'art. 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e che appartengono al genere sottorappresentato; g) chi appartiene ad una minoranza etnica di uno Stato membro UE e ha la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Appartengono, invece, alla categoria dei *lavoratori molto svantaggiati* i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito oppure i lavoratori appartenenti alle categorie "svantaggiate" che siano privi di un impiego retribuito da 12 mesi.

V'è poi da analizzare la questione del "diritto di precedenza": si tratta di un diritto che ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015 addirittura potrebbe essere escluso dalla fonte collettiva di qualunque livello, ma l'Accordo, invece, all'ultimo comma dell'art. 4 afferma tale possibilità e la estende espressamente anche ai lavoratori somministrati.

La normativa sul contratto a termine prevede, infatti, per il lavoratore che nella esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine. Per rendere più fruibile il diritto da parte del lavoratore a termine è stato inoltre previsto l'obbligo di informarlo e che la mancata informativa sui diritti di precedenza non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarli.

Se ai dipendenti con contratto di somministrazione sono generalmente estesi gli stessi diritti dei lavoratori assunti direttamente dall'azienda utilizzatrice, gli stessi non hanno però il diritto di precedenza all'assunzione <sup>(3)</sup>. Si apprezza quindi l'estensione realizzata dall'Accordo del diritto di precedenza anche a questa tipologia di lavoratori che altrimenti ne sarebbero esclusi, evitando così che possano subire una discriminazione per la stabilizzazione.

Tale previsione va letta congiuntamente a quella che prevede un generale diritto di precedenza per tutti i rider che effettuano il passaggio dalla vecchia piattaforma (Just Eat Italia) alla nuova (Take Away Express) facente capo allo stesso gruppo internazionale (Just Eat Take Away).

Si potrebbe ipotizzare che tale diritto di precedenza non varrà soltanto per il futuro, quindi per i lavoratori assunti a termine o somministrati nella nuova piattaforma, ma anche per i lavoratori che hanno già lavorato nella vecchia piattaforma, eventualmente riqualificati come subordinati, qualora siano rispettate le condizioni previste dal d.lgs. n. 81/2015.

Va osservato che trattandosi soltanto del diritto ad essere preferito nel caso in cui il datore di lavoro decida di procedere a nuove assunzioni, l'eventuale

---

<sup>(3)</sup> In particolare, l'art. 34, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, come novellato dal decreto «dignità», ha esteso la disciplina del contratto a termine applicabile al contratto di lavoro a tempo determinato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore, ad eccezione delle norme contenute negli articoli 21, co. 2 (le pause tra un contratto e il successivo), 23 (i limiti quantitativi al numero di contratti a termine che possono essere stipulati dai datori di lavoro) e 24 (il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato). Per un approfondimento si rinvia a M.D. Ferrara, *La somministrazione di lavoro dopo il decreto «dignità»*, RIDL, 2, 2019, 227-251, qui 230.

inadempimento del datore di lavoro non sarebbe assistito da tutela in forma specifica ai sensi dell'art. 2932 c.c. <sup>(4)</sup>, ma certamente può dar luogo, ai sensi degli art. 1218 ss. c.c., al risarcimento del danno. La quantificazione del danno va commisurata a quanto il lavoratore avrebbe ricevuto se fosse stato parte del contratto di lavoro che il datore di lavoro ha stipulato con il diverso contraente, tenendosi conto non solo delle retribuzioni, ma anche delle relative contribuzioni previdenziali.

## 2. *Gig economy* e prestazioni non programmabili

Attualmente il lavoro intermittente, dopo la sua introduzione ad opera del d.lgs. n. 276/2003 <sup>(5)</sup> ed un tormentato *iter* legislativo <sup>(6)</sup>, è stato ridefinito con il Jobs Act nell'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 che lo applica ai lavoratori impiegati in attività non programmabili, rimettendo alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, l'individuazione delle ragioni che legittimano l'utilizzo di detto contratto di lavoro.

La *gig economy*, in questi anni, ha mostrato la difficoltà di strutturarsi attraverso prestazioni di lavoro continuative, radicandosi invece sulla logica della “chiamata”, per cui soltanto in caso di effettiva richiesta conseguirà l'attività lavorativa; un simile presupposto ricalca lo schema negoziale del contratto di lavoro intermittente in cui l'adempimento dell'obbligazione lavorativa si svolge solo a seguito della chiamata del datore di lavoro e della risposta (e, quindi, accettazione) del prestatore di lavoro e che, in linea generale, si ritrova nel sistema adottato tramite piattaforma digitale, per la gestione dei rider da parte delle società nel settore della consegna del cibo a domicilio.

---

<sup>(4)</sup> Sostiene la costituzione *ope judicis* ai sensi dell'art. 2932 c.c., G. Ferraro, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, GL, 2, 2008, 70.

<sup>(5)</sup> In realtà, il nostro ordinamento al punto 8 del r.d. 2657/1923 (Pubblicato nella Gazz. Uff. 21 dicembre 1923, n. 299. Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692) già prevedeva che chi effettua trasporto di persone o cose in modo discontinuo venisse inquadrato come lavoratore subordinato intermittente e la figura del fattorino potrebbe integrare la casistica del rider.

<sup>(6)</sup> Per una ricostruzione si rinvia a P. Albi, *Il lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento ad d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 48, 2015, 197 ss.; E. Mattei, *La continuità del lavoro intermittente*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma el Jobs Act*, Padova, 2016, 653-667.

Nella recente storia giuslavoristica, lo schema del lavoro a chiamata è stato utilizzato per determinare o meno la subordinazione dei lavoratori organizzati su piattaforma. In argomento vi sono innumerevoli contributi dottrinali oltreché importanti decisioni giurisprudenziali <sup>(7)</sup>, e per quel che qui interessa, nel dibattito che ha animato gli studiosi è stato posto un peso rilevante sulla volontà del lavoratore digitale di rispondere o meno alla chiamata proprio per affermare l'autonomia del rider.

Una tale opzione, invero, non ha mai rappresentato una valida argomentazione ad escludere la subordinazione, in quanto, così ragionando si sarebbe registrata una grave incoerenza proprio rispetto alla legislazione sul lavoro intermittente che conferma come l'insussistenza di un obbligo di risposta alla chiamata non è incompatibile con la subordinazione <sup>(8)</sup>.

Ed anzi, tale schema contrattuale sembra offrire, allo stato attuale, maggiori garanzie rispetto al contratto di collaborazione coordinata e continuativa proprio per il fatto che il rapporto a chiamata viene attratto nell'area della subordinazione, con tutele e garanzie minime e inderogabili.

Le parti sociali hanno quindi colto la possibilità di utilizzare tale schema di lavoro flessibile autorizzandolo, seppur con delle cautele, all'art. 6 dell'Accordo.

Detta disposizione nulla specifica con riferimento all'obbligo o meno di risposta alla chiamata, ma tale possibilità è ammessa dal comma 4 dell'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 secondo cui durante i periodi in cui il lavoratore non presta alcuna attività lavorativa non matura il diritto ad alcun trattamento economico, salvo il caso in cui "abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità".

La possibilità o meno del rider di rispondere o meno alla chiamata, che dovrà avvenire nelle forme e con il preavviso previsto nel contratto individuale, lo esporrà, pertanto, a diverse conseguenze economiche e sanzionatorie.

Nella prima ipotesi - che probabilmente in linea con l'idea della subordinazione sarà la più utilizzata - il ciclofattorino intermittente ha diritto ad una indennità fissa, la c.d. indennità di disponibilità, su cui l'azienda deve pagare i contributi previdenziali, ma che non è base di calcolo del trattamento di fine

---

<sup>(7)</sup> Per tutti, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 2, I.1-56; Id, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, 2, VI.1-32.

<sup>(8)</sup> O. Bonardi, *Sintesi del Dibattito*, *RGL*, *Quaderno 3/2017*, Atti del Convegno *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017, p. 137; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, *LLI*, 2019, 5, 1, 82-103, qui 94, al quale si rinvia per i riferimenti dottrinari in argomento.

rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, della tredicesima e quattordicesima, etc.

Essendosi assunto l'obbligo di rispondere alla chiamata, eccettuati i casi di impedimento <sup>(9)</sup>, il rifiuto ingiustificato di rispondere può costituire motivo di licenziamento.

Nell'ipotesi in cui il contratto individuale contempli la possibilità di non rispondere alla chiamata il lavoratore manterrà maggiore "autonomia", ma perderà il diritto alla indennità di disponibilità senza incorrere nelle conseguenze sanzionatorie <sup>(10)</sup>.

Su questo punto si gioca il delicatissimo bilanciamento tra "libertà" e protezione, che difficilmente incontra soluzioni condivise sia da parte degli studiosi che da parte degli stessi lavoratori interessati. Spesso, infatti, a prevalere è proprio l'errata convinzione che porre argini ad alcune possibilità sia prerogativa sfavorevole alla libertà, mentre al contrario regolamentare alcuni istituti in modo più scrupoloso permette, il più delle volte, di garantire al lavoratore delle tutele altrimenti del tutto assenti.

### 3. Questioni operative

L'art. 6 prevede l'utilizzo del lavoro intermittente sia a tempo indeterminato che determinato, purché nel rispetto dei limiti quantitativi già individuati all'art. 4 (e forse non è un caso che tale rispetto dei limiti sia scritto tra parentesi).

La possibilità di utilizzare il contratto a chiamata a tempo determinato comporta una notevole flessibilità nonché alcune incertezze. V'è da chiedersi, infatti se come negli "ordinari" contratti a termine anche in questo caso occorra rispettare i limiti di dieci o venti giorni tra un contratto e il successivo o se le

---

<sup>(9)</sup> In caso di malattia o, comunque, sia di temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata il rider dovrà informare il datore di lavoro tempestivamente, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità; in assenza di comunicazione, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, a meno che il contratto individuale preveda diversamente.

<sup>(10)</sup> Il non rispondere alla chiamata non mette in dubbio che quando lavora il rider sia un lavoratore subordinato, e gli spetti, ex art. 17, co. 1, esattamente lo stesso trattamento dei lavori subordinati permanenti. Così, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *op. cit.*, 24. Cfr. sull'argomento anche R. Romei, *Il contratto di lavoro intermittente*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *op. cit.*, 681-704, qui 703. L'Autore sostiene, al di là delle diverse opinioni sulla natura giuridica del rapporto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta, che non essendosi in presenza di un ben determinato tipo contrattuale "troverà applicazione la disciplina corrispondente al tipo di contratto che le parti di volta in volta hanno posto in essere".

parti possano stipularne immediatamente uno nuovo, così come ci si chiede se alla scadenza le parti possano decidere di prorogarlo anche perché non è prevista una durata massima.

Al fine di evitare che tale tipologia contrattuale venga ad essere impiegata in modo costante e continuativo, il lavoro intermittente è soggetto ad un limite quantitativo di utilizzo, fissato in 400 giornate di “effettivo lavoro” – esclusi dunque i periodi di disponibilità – nell’arco di tre anni solari <sup>(11)</sup>; tale limite è ribadito dall’art. 6 dell’Accordo.

Si è scelto, quindi, in conformità con il dettato normativo, di non regolamentare in modo diverso l’intensità delle prestazioni di lavoro intermittente.

Nel caso del lavoro a chiamata del cicofattorino è espressamente indicato che il turno minimo non può essere inferiore a due ore continuative; è lecito, dunque, domandarsi se per conteggiare come giornata di lavoro ai fini del tetto delle 400 giornate si debba considerare il turno di due ore o basti anche soltanto un’ora di lavoro.

Sul presupposto che le due ore continuative richieste dall’art. 6 sono individuate sicuramente con l’intento di offrire una maggior tutela al cicofattorino, che può avere difficoltà a spostarsi da una zona all’altra di una grande città, nella stessa logica va ritenuto che lo svolgimento anche un’ora di lavoro sia utile al conteggio delle 400 giornate <sup>(12)</sup>.

Ciò è ancor più vero se si considera che l’eventuale superamento del suddetto limite, che non trova applicazione soltanto nei settori “del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, determinerà la “trasformazione” del rapporto in un “normale” rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dalla data del superamento.

La legge, inoltre - criticata sotto questo profilo per contrasto con il diritto antidiscriminatorio <sup>(13)</sup> - prevede espressamente anche un limite soggettivo con riferimento alla platea di lavoratori che possono essere destinatari di un contratto intermittente. Si fa, infatti, riferimento a coloro che hanno meno di 24

---

<sup>(11)</sup> La disposizione, aggiunta all’art. 34, co.2-bis, d.lgs. n. 276/03, dall’art.7, co.2, lett. a, decreto-legge n.76/13, è stata confermata anche nel nuovo Testo Unico dei contratti di lavoro, il d.lgs. n. 81/15, art.13, co. 3.

<sup>(12)</sup> D’altra parte, anche il dato letterale per il computo delle 400 giornate non sembra attribuire rilevanza alla quantità delle ore lavorate.

<sup>(13)</sup> Sul punto V., L. Calafà, *Tra norma inderogabile e diritto antidiscriminatorio: il caso della tutela dei lavoratori intermittenti in attesa della Corte di giustizia*, RIDL, 3, 2016, 692 ss.; E. Gagnoli, *Il contratto di lavoro intermittente e la possibile discriminazione per età*, DLRI, 2016, 1111 ss.; G. Franza, *Il diritto antidiscriminatorio come antidoto alla flessibilità. Il caso del lavoro intermittente tra istanze di tutela e limiti regolativi*, VTDL, 2018, 877 ss.

anni (ma la prestazione può concludersi entro il compimento dei 25 anni di età) e a coloro che ne hanno più di 55 anni. Non v'è motivo per non ritenere che il suddetto limite si estenda anche ai rider, in quanto non rientranti tra le categorie escluse dall'ambito di applicazione della norma che sono quello del "turismo, pubblici esercizi e spettacolo".

D'altro canto, però, occorre considerare l'espresso riferimento che l'art. 6 fa ai limiti quantitativi di cui al precedente art. 4 che, come sopra ricordato, esclude dai limiti di computo i "lavoratori svantaggiati" e tra questi vanno ricompresi proprio i lavoratori tra i 15 e i 24 anni di età, così come i lavoratori sopra i 50 anni.

Una lettura combinata dei due articoli porta a ritenere che per l'utilizzo dei giovani ciclofattorini o per lavoratori considerati anziani per il mercato non sussisterà il limite quantitativo del 35% per ciascun sito produttivo anche al termine del periodo transitorio, almeno fino a quando si considereranno "soggetti svantaggiati" i lavoratori per i quali vige la possibilità di assunzione a chiamata.

Se questo è vero, si conferma la volontà delle parti contraenti di far coesistere tutele e flessibilità, escludendo limiti quantitativi all'utilizzo di tale forma di lavoro atipica quando ad essere coinvolti sono i soggetti considerati più deboli sul mercato, provando così a incentivare la loro occupazione.

Un'ultima notazione va fatta con riferimento all'estensione del premio di risultato anche a questi lavoratori. Si tratta di una previsione che se da un lato permette ai ciclofattorini a chiamata di godere di tale emolumento, potrebbe tuttavia incidere negativamente sul problema della sicurezza, in considerazione del fatto che la prestazione viene resa su due ruote e in città spesso molto trafficate.

## Bibliografia

- Albi P., *Il lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento ad d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 48, 2015, 197-204.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *LLI*, 2019, 2, I.1-56.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 2, VI.1-32.
- Bonardi O., *Sintesi del Dibattito*, RGL, *Quaderno 3/2017*, Atti del Convegno *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017, 137-140.
- Calafà L., *Tra norma inderogabile e diritto antidiscriminatorio: il caso della tutela dei lavoratori intermittenti in attesa della Corte di giustizia*, in *RIDL*, 3, 2016, 692-698.
- Ferrara M.D., *La somministrazione di lavoro dopo il decreto «dignità»*, *RIDL*, 2, 2019, 227-251.
- Ferraro G., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in *GL*, 2, 2008, 70.
- Franza G., *Il diritto antidiscriminatorio come antidoto alla flessibilità. Il caso del lavoro intermittente tra istanze di tutela e limiti regolativi*, in *VTDL*, 2018, 877-896.
- Gragnoles E., *Il contratto di lavoro intermittente e la possibile discriminazione per età*, in *DRI*, 2016, p. 1111-1118.
- Mattei E., *La continuità del lavoro intermittente*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma el Jobs Act*, Padova, 2016, 653-667.
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, *LLI*, 2019, 5, 1, 82-103.
- Preteroti A., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2020, 567-633.
- Romei R., *Il contratto di lavoro intermittente*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2020, 681-704.



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

**Il part-time e il lavoro intermittente  
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





# Il part-time e il lavoro intermittente 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

---

The comment deals with the part-time work regulation, contained, in particular, in Part II of the JustEatTakeaway supplementary company agreement. The use of this instrument is expected to be massive, considering that it is, in the parties' plans, the common form of work in the company.

The author analyses the provisions contained in the collective agreement, especially in the light of the discipline contained in the CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione and in the Protocol signed on 18 July 2018 for the same sector. The author also discusses the rules on overtime and supplementary work and the rules on intermittent work, which are also subject to specific contractual regulations.

**Keywords:** collective bargaining; JustEatTakeaway; part-time work; overtime and supplementary work; job on call.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13189>

---

## **Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)**

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La disciplina del part-time. – 2.1. Il ricorso all'istituto e la durata dell'orario. -2.2. La collocazione della prestazione e le clausole elastiche. - 2.3. Il ricorso al lavoro supplementare e allo straordinario. - 3. Il lavoro intermittente.

### **1. Premessa**

Nel contesto della disciplina delle *Forme contrattuali*, contenuta nella Parte II dell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (d'ora in poi, accordo Takeaway), è dedicata una specifica attenzione al part-time (art. 5) e al lavoro intermittente (art. 6). Ma previsioni incidenti sulla disciplina e/o sul ricorso al part-time si rinvengono anche nella Parte III dell'accordo, relativa all'*Orario di lavoro* (cfr. artt. 7, co. 3; 8, co. 2 e 4; 9 e 10), nella Parte IV, sul *Trattamento retributivo* (artt. 15 e 16), nella Parte VII, *Norme finali* (in particolare, v. art. 23, co. 1).

Queste previsioni sono poi destinate a integrarsi con quelle contenute nel CCNL *Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione* (v. lett. b delle *Premesse* dell'accordo Takeaway) e, in particolare, nel Protocollo sottoscritto il 18 luglio 2018 per il medesimo settore, le cui norme – specificamente dirette a disciplinare i rapporti di lavoro dei ciclo-fattorini – costituiscono «parte integrante» del medesimo CCNL <sup>(1)</sup>.

Ciò comporta, tra l'altro, che la disciplina dell'accordo Takeaway debba essere inquadrata – anche per quanto attiene agli istituti qui esaminati – nell'ambito delle previsioni nazionali concernenti le prerogative del secondo livello di contrattazione, ivi comprese quelle contenute nell'art. 7 del citato

---

<sup>(1)</sup> Nel rinnovo del CCNL sottoscritto il 3 dicembre 2017, le parti firmatarie si erano impegnate, in sede di stesura del testo definitivo del contratto e comunque entro 3 mesi dalla firma del rinnovo, a stabilire «1) le definizioni relative alle nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, motocicli, natanti e imbarcazioni; 2) le declaratorie e i livelli di inquadramento; 3) l'orario di lavoro e quant'altro». Questo impegno è stato poi attuato con il Protocollo del 18 luglio 2018, citato in testo; giova altresì sottolineare che il 2 novembre 2020 le parti hanno sottoscritto un "Protocollo attuativo dell'art. 47 bis ss. D.lgs. 81/2015", con il quale le tutele previste dal Protocollo del 2018 sono state estese, con alcuni adattamenti, anche ai lavoratori non subordinati rientranti nella disciplina dell'art. 47 bis del citato d.lgs.

Protocollo del 2018, il quale contempla un'ampia competenza regolativa (v'è da ritenere, anche modificativa o derogatoria delle previsioni del Protocollo stesso) per le «parti stipulanti e competenti territorialmente»; queste ultime, infatti, «vista la peculiarità delle figure in oggetto, le caratteristiche delle attività svolte fortemente interconnesse con le articolazioni urbane ed al fine di addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali» possono definire accordi, in sede aziendale o territoriale, non solo sugli «elementi» espressamente elencati nel medesimo art. 7, il cui richiamo è da intendersi «a titolo indicativo e non esaustivo», ma anche su tutti i profili la cui disciplina si renda necessaria per il perseguimento delle menzionate finalità.

D'altra parte, non può essere trascurato il fatto che dell'articolata delegazione trattante che ha sottoscritto, per parte sindacale, l'accordo Takeaway fanno parte anche i sindacati nazionali di categoria firmatari dello stesso CCNL e del Protocollo del 2018 (v. *supra* il Commento di Ingraio relativo alle parti dell'accordo).

## **2. La disciplina del part-time**

### **2.1. Il ricorso all'istituto e la durata dell'orario**

Per quanto attiene alla disciplina del part-time, merita anzitutto di essere evidenziato che il ricorso allo strumento si preannuncia massiccio e con durate settimanali anche fortemente diversificate, se è vero che, ai sensi dell'art. 23, co. 1, dell'accordo Takeaway (su cui v. *supra*, più approfonditamente, il Commento di Di Stasi all'art. 23), i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato offerti dalla Società «a tutti i Rider che hanno collaborato, con contratti di lavoro autonomo, occasionale o parasubordinato, con Just Eat Italy S.r.l. [...] tra il 1° agosto 2019 e il 30 marzo 2021» avranno «orario analogo alla media oraria svolta durante il periodo pregresso».

Si tratta di una previsione che, evidentemente, mira a rendere compatibile, senza pregiudicare la competitività del servizio, il passaggio al nuovo regime retributivo (a orario e non più a consegne: v. art. 14) con l'obiettivo di favorire l'assunzione con lavoro subordinato del numero più ampio possibile dei lavoratori già utilizzati con altre forme contrattuali.

Il lavoro part-time (orizzontale o verticale) diviene quindi, nel progetto delle parti, «la forma comune di lavoro in azienda», e, in considerazione delle caratteristiche del servizio, può essere utilizzato «senza limiti quantitativi» (art.

5, co. 1): quest'ultimo inciso, ancorché derogatorio rispetto ai limiti fissati dal vigente CCNL di riferimento, è coerente con il perseguimento del composito interesse collettivo appena descritto e con la finalità, indicata nel già menzionato art. 7 del Protocollo del 2018, di «addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali».

Con riferimento, poi, alla durata dell'orario, l'art. 5, co. 1, dell'accordo Takeaway, nel rispetto del limite minimo settimanale di 10 ore previsto dall'art. 3 del Protocollo del 2018, standardizza «tre regimi di orario (dalle 10 ore alle 20 ore o 30 ore minime settimanali)», cui si farà «di norma» ricorso.

Inoltre, la durata giornaliera del rapporto (come, del resto, la durata minima del turno giornaliero: v. art. 8, co. 3), non potrà essere inferiore a due ore continuative (art. 5, co. 1, ult. periodo); anche quest'ultima norma risulta coerente con l'art. 3 del Protocollo, il quale, peraltro, non prevede che le due ore debbano essere necessariamente continuative.

## **2.2. La collocazione della prestazione e le clausole elastiche**

Per quanto attiene alla collocazione della prestazione, la disciplina dell'accordo Takeaway prevede, in primo luogo, che i tre regimi di orario sopra menzionati siano «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» (v. ancora l'art. 5, co. 1, dell'accordo); inoltre, «in ragione delle peculiarità connesse alla modalità di svolgimento della prestazione, il contratto di lavoro dei Rider prevede la presenza di una clausola elastica, che consente (senza oneri aggiuntivi) la modifica all'orario settimanale definito dalla Società, con un preavviso minimo di 2 giorni» (art. 5, co. 3, dell'accordo).

Queste previsioni vanno, poi, integrate con quelle relative alla *Pianificazione dei turni*, che sono ovviamente applicabili anche ai lavoratori occupati con questa «forma comune di lavoro in azienda» (v. art. 9 dell'accordo, il quale detta puntuali indicazioni sulle modalità di organizzazione e comunicazione dei turni e sulla loro eventuale variazione).

In definitiva, a quanto è dato desumere dall'insieme delle menzionate previsioni:

a) nei contratti individuali potrà essere riportata la sola durata settimanale della prestazione e non anche la 'puntuale' indicazione della sua collocazione,

che sarà invece stabilita di settimana in settimana (cfr. art. 5, co. 1; art. 9, co. 1-3);

*a1)* d'altra parte, non è escluso che nei contratti individuali siano anche indicate specifiche fasce orarie entro le quali la prestazione sarà resa (come si vedrà tra breve, questo profilo incide sulla valutazione del rapporto con le previsioni dettate in materia dall'art. 5, co. 2 e 3, d.lgs. n. 81/2015);

*b)* la programmazione dei turni (e cioè la distribuzione dell'orario, eventualmente all'interno delle fasce orarie indicate nel contratto individuale, se è vero quanto si è detto sub *a1)* avverrà da parte della Società su base settimanale, ma sulla scorta di una preventiva dichiarazione di disponibilità espressa dal lavoratore tramite un'applicazione installata sul suo telefono (la *Scoober App*), e tenuto conto, «per quanto possibile», delle preferenze del rider (art. 9, co. 1; che, in definitiva, conferma sul punto quanto già previsto dall'art. 5, co. 1);

*c)* il lavoratore dovrà comunicare la propria disponibilità entro la mezzanotte del martedì precedente alla settimana di riferimento e, in caso contrario, sarà tenuto a lavorare nei giorni stabiliti dalla Società nel rispetto dell'orario contrattuale (art. 9, co. 4). Quest'ultima conseguenza vale anche per il rider che rifiuti «una proposta ragionevole, nei termini previsti dal contratto, da parte della Società»: senonché, se è vero il presupposto illustrato sub *a)*, la proposta sarà ragionevole se rispettosa della durata settimanale concordata, non essendo prevista l'indicazione anche della collocazione della prestazione; nell'ipotesi *a1)*, poi, la proposta sarà ragionevole se rispettosa delle fasce orarie eventualmente concordate;

*d)* all'evidente scopo di garantire ai rider una certa prevedibilità e programmabilità dei propri tempi, i turni così definiti saranno comunicati loro entro la mezzanotte del giovedì (per i turni che iniziano il lunedì successivo) e, comunque, con almeno due giorni di preavviso rispetto all'inizio della settimana di riferimento (art. 9, co. 2 e 3); questa previsione va però integrata con quella, già menzionata, relativa all'esercizio del potere datoriale di modifica della prestazione, in attuazione della clausola elastica (art. 5, co. 3), sulla quale si tornerà più avanti;

*e)* la società potrà inoltre proporre periodicamente ai rider, tramite la *Scoober App*, degli *OpenShift*, che i lavoratori sono comunque liberi o meno di accettare, con la stessa *App*, in qualsiasi momento (art. 9, co. 7);

*f)* non è prevista la cancellazione in via generale del turno, con o senza preavviso: l'ipotesi della cancellazione del turno, con 2 giorni di preavviso, è

infatti espressamente contemplata solo per i lavoratori a chiamata (art. 9, co. 5, su cui v. *infra*, par. 3);

g) infine, con una ulteriore previsione, si stabilisce che «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» (art. 9, co. 6).

Rispetto a questa articolata disciplina vanno compiute alcune puntualizzazioni, relative, innanzitutto, alla regolamentazione della collocazione della prestazione lavorativa e, poi, delle clausole elastiche.

In primo luogo, se si parte dal presupposto di cui alla precedente lett. a), la disciplina risulta derogatoria rispetto all'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, ai cui sensi la *collocazione della prestazione* lavorativa deve essere «puntualmente» indicata nel contratto di lavoro a tempo parziale, «con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno» (v. anche art. 10, co. 2, secondo e terzo periodo, per le conseguenze derivanti dalla violazione della previsione) <sup>(2)</sup>.

Essa, però, potrebbe risultare invece coerente con la previsione dell'art. 5, co. 3, del medesimo decreto, il quale stabilisce che, «quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite». Ciò, però, a condizione che nei contratti individuali siano appunto inserite delle specifiche fasce orarie, nelle quali il lavoratore 'turnista' part-time potrà poi essere chiamato a svolgere la propria attività <sup>(3)</sup>; il fatto che l'accordo Takeaway non disciplini questo aspetto non esclude affatto, come anticipato *supra*, *sub a1*), che negli accordi individuali siano introdotte simili specificazioni.

Per quanto attiene, poi, alle *clausole elastiche*, va premesso che, come noto, le parti del contratto di lavoro part-time possono pattuire per iscritto, nel rispetto delle previsioni dei contratti collettivi, «clausole elastiche relative alla

---

<sup>(2)</sup> Per il dibattito già avviato sulla riconducibilità o meno dell'accordo Takeaway alla disciplina dell'art. 8, d.lgs. n. 148/2011, v. *supra* il commento di Ingraio all'art. 1.

<sup>(3)</sup> Per l'interpretazione secondo cui, al fine di proporre un'interpretazione costituzionalmente adeguata dell'art. 5, co. 3 (che tenga conto degli approdi della nota sentenza di Corte cost., n. 210/1992), è necessario ritenere che la previsione imponga che le fasce orarie *prestabilite*, entro cui saranno poi articolati i turni del part-timer, siano espressamente inserite nel contratto individuale, v. V. Leccese, *Il lavoro a tempo parziale*, in L. Fiorillo e A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, vol. III de *Il nuovo diritto del lavoro*, diretto da L. Fiorillo e A. Perulli, Giappichelli, Torino, 2015, 41 ss., spec. par. 2.2; cfr. altresì V. Bavaro, *Il lavoro part-time dopo il d. lgs. n. 81/2015*, in E. Ghera e D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 215 ss., spec. par. 2 (ove si conclude, comunque, per l'illegittimità costituzionale dell'art. 5, co. 3).

variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata»; in questi casi, il lavoratore «ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi» (art. 6, co. 4 e 5, d.lgs. n. 81/2015). E tutti i rinvii ai contratti collettivi, è bene rammentare, sono riferiti anche ai contratti aziendali «stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» oppure «dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria» (art. 51 del decreto).

Orbene, mentre il CCNL di settore e lo stesso Protocollo del 2018 continuano a distinguere, secondo il lessico utilizzato dal legislatore prima della disciplina del d.lgs. n. 81/2015, tra clausole elastiche e flessibili (le prime relative alla modifica della collocazione della prestazione; le seconde inerenti alla variazione in aumento della durata) <sup>(4)</sup>, l'accordo Takeaway, riprendendo il lessico cui ormai fa ricorso l'art. 6 del decreto, fa riferimento, come s'è detto, alla «presenza [nel contratto individuale] di una clausola elastica, che consente (senza oneri aggiuntivi) la modifica all'orario settimanale definito dalla Società, con un preavviso minimo di 2 giorni» (art. 5, co. 3, dell'accordo).

La previsione potrebbe evidentemente prestarsi a una lettura che, trascurandone la complessiva formulazione, valorizzi il ricorso in essa operato alla espressione «clausola elastica» e ne spieghi il senso facendo ricorso alla funzione assegnata dal legislatore a questa clausola. In sostanza, una volta inserita la clausola nel contratto individuale, il potere datoriale di modifica potrebbe anzitutto esplicitarsi con riferimento alla «variazione in aumento della [...] durata» della prestazione rispetto a quanto previsto nel contratto individuale (l'unica che sarà certamente indicata, secondo il presupposto di cui alla lett. a), nel contratto medesimo); per quanto attiene, invece, alla «variazione della collocazione temporale della prestazione», il potere di modifica potrebbe in astratto essere esercitato solo qualora i contratti individuali individuino specifiche fasce orarie nelle quali il lavoratore 'turnista' può svolgere la propria attività (ipotesi a1), che, come detto poc'anzi, non è disciplinata, ma neppure esclusa, dall'accordo): tale variazione, infatti, potrebbe allora riguardare proprio le fasce concordate.

Seguendo questa lettura, la previsione, nella parte in cui ammette che la modifica avvenga senza oneri aggiuntivi per l'azienda, risulterebbe comunque

---

<sup>(4)</sup> V. art. 56, co. 7 ss. del CCNL e art. 3 del Protocollo, nonché l'ormai abrogato art. 3, co. 7 ss., d.lgs. n. 61/2000, come modif. dal d.lgs. n. 276/2003.

derogatoria sia rispetto alla disciplina del CCNL <sup>(5)</sup> (ma in proposito v. quanto osservato, in generale, nel precedente par. 1.1), sia rispetto all'art. 6, co. 5, d.lgs. n. 81/2015, sempre che si segua l'interpretazione secondo cui quest'ultima previsione impone ai contratti collettivi di determinare una qualche forma di compensazione (non necessariamente economica) per il caso di ricorso al potere di modifica. In compenso, il preavviso garantito dall'accordo (minimo due giorni) risulterebbe nettamente superiore a quello previsto dal Protocollo, anche se di molto inferiore rispetto a quello assicurato dal CCNL <sup>(6)</sup>. Per quanto attiene, infine, al diritto di ripensamento (disciplinato dall'art. 6, co. 7, d.lgs. n. 81/2015 <sup>(7)</sup>), nessuna previsione è contenuta nell'accordo integrativo Takeaway, mentre il Protocollo del 2018, introducendo per i rider una specifica disciplina che si differenzia da quella valevole per gli altri lavoratori <sup>(8)</sup> e, soprattutto, che risulta derogatoria rispetto alla legge, stabilisce che «le clausole elastiche e flessibili potranno essere disdettate soltanto attraverso un accordo scritto tra azienda e lavoratore, anche assistito da una organizzazione sindacale stipulante il CCNL».

Sennonché, tutte queste puntualizzazioni muovono da una premessa che non è incontrovertibile e che anzi, come anticipato, trascura la complessiva formulazione dell'art. 5, co. 3, dell'accordo Takeaway, nel quale la c.d. «clausola elastica [...] consente (senza oneri aggiuntivi) la modifica all'orario settimanale definito dalla Società». Letta nel suo insieme, infatti, la previsione si presta ad una interpretazione molto diversa da quella sin qui prospettata, alla cui stregua le parti hanno fatto riferimento alla «clausola elastica» non nell'accezione utilizzata dalla legge, bensì, in senso atecnico, solo per puntualizzare che la società ha la possibilità di modificare la collocazione della prestazione del lavoratore rispetto a quella da essa stessa 'definita' settimanalmente (secondo le previsioni più sopra illustrate), ma a condizione che sia garantito al lavoratore un preavviso minimo di 2 giorni. Se così fosse, le modifiche unilaterali rispetto al programma negoziale consacrato nel contratto individuale (in merito alla

---

<sup>(5)</sup> V. art. 56, co. 13, del CCNL, il quale prevede una maggiorazione del 15%.

<sup>(6)</sup> Pari, rispettivamente, ad almeno 11 ore (art. 3, lett. c, del Protocollo) e a sette giorni di calendario (art. 56, co. 12, del CCNL).

<sup>(7)</sup> Ai sensi dell'art. 6, co. 7, cit., «al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica».

<sup>(8)</sup> Il CCNL, all'art 56, co. 14, conserva una previsione ripresa dalla disciplina legislativa vigente fino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 (cfr. l'originario testo dell'art. 3, co. 10 ss., d.lgs. n. 61/2000), ai cui sensi «decorsi cinque mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con un preavviso di un mese».

durata, in primo luogo, e alle fasce orarie, ove inserite nei contratti individuali ai sensi dell'art. 5, co. 3, d.lgs. n. 81/2015) soggiacerebbero esclusivamente alle norme di legge e del CCNL, come integrato dal Protocollo del 2018.

In ogni caso, dalla disciplina sin qui esaminata non è dato desumere la possibilità di modificare all'ultimo istante lo slot di utilizzo e, in particolare, non si deduce alcuna possibilità di modifica *'lampo'* della distribuzione dell'orario rispetto a quella *'programmata'* settimanalmente dalla società nel rispetto delle previsioni contenute negli artt. 5 e 9.

In tal modo, tra l'altro, il rischio della inattività del singolo rider nel corso del turno concretamente assegnato non grava sul prestatore ma sul datore di lavoro, al quale compete di valutare oculatamente e preventivamente, sulla scorta del dato di esperienza e della previsione delle attività (giorni e/o periodi di picco, eventi peculiari, ecc.) come distribuire i propri dipendenti nelle diverse fasce orarie dei diversi giorni (nulla più, in definitiva, di quanto sarebbe già possibile in qualsiasi rapporto part-time organizzato in turni e/o dotato di clausola elastica sulla collocazione della prestazione).

In questo, del resto, risiede una delle più rilevanti differenze rispetto al modello utilizzato da altre piattaforme e la vera ragion d'essere, sotto il profilo retributivo, della riconduzione dei rider di Just Eat sotto il regime della subordinazione (per la disciplina della retribuzione, oraria e non a cottimo, v. *infra* il Commento di Forlivesi sugli aspetti retributivi dell'accordo).

Questo profilo teleologico rileva, a nostro avviso, anche ai fini della interpretazione dell'ulteriore previsione contenuta nell'art. 9, ai cui sensi «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» (art. 9, co. 6). La specificazione contenuta nel secondo periodo è evidentemente riferita alla sola ipotesi di prosecuzione della prestazione oltre l'orario programmato nella singola giornata, allorché un ordine sopraggiunga in prossimità della conclusione del turno (si tratta, dunque, di una precisazione rispetto alla specifica disciplina del lavoro supplementare, su cui, *infra*, par. 2.3); con essa, a quanto pare, le parti hanno inteso puntualizzare che l'applicazione della previsione contenuta nel primo periodo è limitata, appunto, alla sola ipotesi di prosecuzione del lavoro, essendo invece escluso che all'azienda sia consentito anche ridurre la durata dell'orario programmato, in caso di carenza di ordini. D'altra parte, una diversa interpretazione, che attribuisca invece all'esordio della previsione una propria autonomia, consentendo alla società di mettere in libertà i lavoratori in ogni momento anche prima della fine del turno programmato,

risulterebbe, per un verso, incoerente con le finalità complessivamente perseguite nell'accordo, ma anche contraddittorio rispetto alle previsioni che valorizzano la programmabilità e prevedibilità dei tempi di lavoro (ivi compresa quella, appena esaminata, che impone un preavviso di almeno 2 giorni per la modifica dell'orario definito settimanalmente) e, per altro verso, nemmeno ragionevole sul piano delle esigenze organizzative, poiché potrebbe comportare il rischio di una risposta inadeguata ad eventuali chiamate di clienti.

### 2.3. Il ricorso al lavoro supplementare e allo straordinario

Mentre l'art. 3 (dedicato al part-time) del Protocollo del 2018 non detta alcuna previsione specifica con riferimento al lavoro supplementare e allo straordinario, la disciplina del CCNL *Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione* relativa al part-time ammette il ricorso allo straordinario nel rispetto della disciplina legale e contrattuale specificamente relativa all'istituto (art. 59, co. 18) e consente il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze organizzative; entro il limite annuale del 30% della prestazione concordata, la maggiorazione per lavoro supplementare, comprensiva degli istituti legali e contrattuali, è pari al 18% della quota oraria della retribuzione globale; oltre il limite annuale (e fino al tempo pieno), la maggiorazione è del 40% (art. 59, co. 16 e 17 del citato CCNL).

Rispetto a questa disciplina, l'accordo Takeaway, nel quadro della previsione dell'art. 7 del Protocollo del 2018 (*supra*, par. 1) <sup>(9)</sup>, per un verso contiene la possibilità di ricorso al lavoro supplementare entro il limite del 50% dell'orario di lavoro settimanale contrattuale (art. 5, co. 2); per altro verso stabilisce che le ore di lavoro supplementare siano remunerate con una maggiorazione del 10%, fermo restando che, a regime, il 50% di tali ore confluiranno in una banca ore, convertendosi in riposi compensativi a scelta del lavoratore (v., rispettivamente, art. 15, co. 1, e art. 16) <sup>(10)</sup>.

Per quanto attiene, infine, alla possibilità di sottrarsi alla richiesta della società, l'accordo, in linea con le previsioni contenute nei CCNL di molti settori,

---

<sup>(9)</sup> Va considerato che l'art. 6, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 prevede la facoltà per il datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi (di tutti i livelli: art. 51, del decreto) di richiedere prestazioni supplementari, cioè da svolgere oltre l'orario concordato fra le parti, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del d.lgs. n. 66/2003.

<sup>(10)</sup> Come s'è visto, l'accordo contiene altresì una specificazione relativa alla prosecuzione del lavoro qualora la chiamata giunga in prossimità della fine del turno (art. 9, co. 6).

stabilisce che «il lavoratore è tenuto a svolgere lavoro supplementare e/o straordinario, tranne che per comprovate esigenze di salute, familiari, personali o di formazione professionale» (art. 7, co. 3).

### 3. Il lavoro intermittente

Giova in primo luogo osservare che con il già citato rinnovo del CCNL *Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione*, sottoscritto nel 2017, le parti avevano abolito il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata previsto in passato dal CCNL<sup>11</sup>.

Orbene, l'art. 6 dell'accordo Takeaway, relativo al lavoro intermittente o a chiamata, prevede espressamente il ricorso a questa tipologia di contratto, che può essere stipulato anche a tempo determinato, nel rispetto dei limiti quantitativi fissati dall'art. 4 (su cui v. *supra* il relativo Commento di Torsello). La previsione è coerente con quanto stabilito dall'art. 13, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015, il quale rinvia ai contratti collettivi (dei diversi livelli: v. art. 51 del decreto) l'individuazione delle esigenze al cui ricorrere il datore di lavoro «può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente» (fatto salvo il potere ministeriale sostitutivo, contemplato dallo stesso art. 13, co. 1, e le ipotesi soggettive previste dal co. 2 del medesimo art. 13).

L'accordo, inoltre, ribadisce che il ricorso al lavoro a chiamata è ammesso per un periodo totale non superiore a 400 giorni di lavoro effettivo, per ciascun lavoratore, nel corso del triennio solare; la previsione è sostanzialmente ripetitiva di quanto già desumibile dall'art. 13, co. 3, del d.lgs. n. 81/2015, il quale stabilisce, altresì, che in caso di superamento di questa soglia il rapporto «si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato».

Anche la disciplina del trattamento del lavoratore a chiamata è rispettosa della tutela già assicurata dalla legge (cfr. art. 17, d.lgs. 81/2015), poiché al rider intermittente «si applicano integralmente le tutele e i trattamenti previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalla presente intesa, compreso il premio di risultato, in misura proporzionata al lavoro effettivamente svolto» (art. 6, co. 2, dell'accordo).

---

<sup>(11)</sup> Sulle questioni poste da simili divieti, anche alla luce della posizione assunta da Cass. n. 2943/2019, v., per tutti, con diverse posizioni, R. Romei, *Vietato vietare: riflessioni sparse su una recente sentenza della Corte di Cassazione*, e V. Pinto, *La legge e i condizionamenti dell'autonomia collettiva. Considerazioni critiche a partire da una sentenza della Cassazione sul contratto di lavoro intermittente*, entrambi in *DLRI*, 2020, rispettivamente 609 ss. e 627 ss.

Coerentemente, anche per questi lavoratori si stabilisce che la durata del turno giornaliero non possa essere inferiore alle 2 ore continuative (art. 6, co. 1, ult. periodo); rispetto ad essi, però, l'accordo contempla espressamente, ma limita proceduralmente, la possibilità per la società di cancellare il turno, stabilendo un periodo minimo di preavviso, pari a due giorni (art. 9, co. 5).

## **Bibliografia**

- Bavaro V., *Il lavoro part-time dopo il d. lgs. n. 81/2015*, in E. Ghera e D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 215-232.
- Leccese V., *Il lavoro a tempo parziale*, in L. Fiorillo e A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, vol. III de *Il nuovo diritto del lavoro*, diretto da L. Fiorillo e A. Perulli, Giappichelli, Torino, 2015, 41-73.
- Pinto V., *La legge e i condizionamenti dell'autonomia collettiva. Considerazioni critiche a partire da una sentenza della Cassazione sul contratto di lavoro intermittente*, in *DLRI*, 2020, 627-638.
- Romei R., *Vietato vietare: riflessioni sparse su una recente sentenza della Corte di Cassazione*, in *DLRI*, 2020, 609-625.



**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*.



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

**Il controllo a distanza  
sulla prestazione dei ciclo fattorini  
tra Scoober App e GPS**

**ALESSANDRA INGRAO**  
Università di Milano

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

ISSN: 2421-2695





## Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclo fattorini tra Scoober App e GPS

**ALESSANDRA INGRAO**

Università degli Studi di Milano  
Ricercatrice di Diritto del lavoro  
alessandra.ingrao@unimi.it

---

### ABSTRACT

---

The article takes a critical look at the Takeway.com express - OO. SS contract by which the parties agree that the Scoober App and GPS are indispensable working tools and its legal implication. The Author also discusses the limits to the power of remote control arising from the legal system for the protection of personal data.

**Keywords:** riders; GPS; App; remote control; monitoring employee at work; data protection.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13193>

---

## **Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclo fattorini tra Scoober App e GPS**

SOMMARIO: 1. Il controllo a distanza sull'attività dei *rider* passa dalla Scoober App e dal GPS. – 2. Sulla qualificazione pattizia della Scoober App e del GPS come strumenti indispensabili di lavoro. 3. – Utilizzabilità dei dati raccolti per il tramite del GPS e privacy dei ciclo fattorini. – 4. Il diritto alla “disconnessione” dei *rider*: l'abbandono dei sistemi algoritmici e la disabilitazione della Scoober App a fine turno.

### **1. Il controllo a distanza sull'attività dei *rider* passa dalla Scoober App e dal GPS**

L'art. 9, comma ottavo, del contratto Takeaway.com Express Italy - OO.SS., cela sotto la rubrica «pianificazione dei turni» una clausola dedicata al controllo a distanza sull'attività dei ciclo-fattorini, affrontando il delicato problema della tracciabilità della loro prestazione che è stata sin qui assoluta, a causa dell'uso di tecnologie algoritmiche e della costante geolocalizzazione.

Le parti si accordano sull'uso della *Scoober App*, un applicativo multifunzionale che costituisce l'interfaccia attraverso cui il rider comunica e viene a conoscenza dei turni che gli spettano, effettua il *log in* e il *log out* e che include altresì un sistema di geolocalizzazione satellitare.

Ciò che suscita più di un dubbio (*amplius infra* § 2) è che le parti si limitano a qualificare concordemente *l'App*, ma anche il GPS «“strumenti di lavoro” indispensabili ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa» al fine di sottrarre al vaglio preventivo della RSA/RSU e dell'Ispettorato del lavoro due strumenti che potrebbero permettere alla società di esercitare il controllo a distanza ai sensi dell'art. 4, comma 1 st. lav. Tanto è che le parti concordano sulla non utilizzabilità degli esiti delle rilevazioni di questi strumenti, almeno a fini disciplinari, salvi però i casi in cui i dati costituiscano prova di una condotta penalmente illecita del *rider* o di una violazione dell'orario di lavoro (*infra* § 3).

Infine, è previsto – con una pattuizione che potrebbe apparire scontata ma che non lo è affatto (*infra* § 4) – che *la Scoober App* dovrà essere disconnessa e disabilitata (da parte dell'azienda) al termine del turno e che da quel momento in poi smetterà di registrare dati personali del prestatore in tempo reale. È

stabilito inoltre che «in ogni caso», durante il turno o fuori di esso, l'applicativo non potrà attingere alla memoria “datificata” del cellulare del *rider*.

Passando in rassegna il “non detto” della clausola, l'accordo nulla dice sull'uso dei sistemi di *rating* – che recentemente sono stati sotto le luci della ribalta per essere stati impiegati da altre piattaforme come strumento di direzione, *sub specie* di pianificazione e assegnazione dei turni, talvolta discriminatoria – i quali sono con molta probabilità superati dal modello organizzativo che la società dovrà implementare per dare ingresso in azienda alla subordinazione.

## **2. Sulla qualificazione pattizia della Scoober App e del GPS come strumenti indispensabili di lavoro**

Con la clausola n. 9, ult. co., «le parti si danno atto» che due strumenti dai quali potrebbe derivare il controllo a distanza sono strumenti di lavoro indispensabili a eseguire la prestazione.

Nello specifico, la Scoober App, attraverso cui il *rider* effettua il *log in* e *log out* (inizio e fine turno), indica la disponibilità a svolgere turni e conosce i turni assegnati dalla società e il sistema di geo-localizzazione collegato ricadono per comune volontà delle parti nella deroga prevista dall'art. 4 co. 2 st. lav. La conseguenza è che questi dispositivi saranno sottratti sia al contro-controllo preventivo della rappresentanza aziendale, da effettuarsi in ciascuna città, finalizzato alla codeterminazione (o, in mancanza di accordo collettivo, all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro). Come noto, le procedure menzionate hanno l'obiettivo di verificare la sussistenza in concreto di ragioni aziendali lecite e qualificate che giustificano l'installazione degli strumenti di controllo a distanza (ragioni organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale) nonché di ispezionare le relazioni tecniche delle apparecchiature per comprenderne scopi e modalità di utilizzo. Dell'accertamento di tali esigenze non v'è traccia nella clausola n. 9, nonostante nell'art. 4 st. lav. riformato l'espletamento della procedura co-determinativa rivesta una valenza decisiva nella tutela effettiva dei diritti di libertà e dignità dei lavoratori quando gli strumenti abbiano la potenzialità di esercitare il controllo a distanza <sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. 151/2015)*, RIDL, 2016, 79 ss. e V. Nuzzo, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018. Valorizza la funzione del comma 1 dell'art. 4 anche la

Il principale problema che scatena l'accordo delle parti appena illustrato è che l'art. 4 st. lav. è norma imperativa e inderogabile e non concede all'autonomia negoziale collettiva la facoltà di qualificare come "strumenti di lavoro" apparecchiature che, invece, potrebbero essere considerati strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4, co. 1, st. lav. in un eventuale e successivo giudizio o procedimento innanzi all'Autorità Garante per la protezione dei dati. In altri termini, l'art. 4 st. lav. scolpisce il principio della tassatività della co-determinazione/autorizzazione, escludendo la liceità di qualsiasi accordo che intervenga sul *nomen iuris* da dare al singolo strumento con il fine di "cancellare" il diritto/dovere dei rappresentanti dei lavoratori di verificare il funzionamento dell'apparecchiatura in ogni singola unità produttiva.

Il fatto poi che il nuovo art. 4, co. 1, ultima parte st. lav. ammetta che la funzione "autorizzatoria" possa essere assolta anche dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nell'ipotesi di imprese multi-localizzate, ossia con sedi dislocate in tutto il territorio nazionale, non sposta di molto quanto sinora detto. Infatti, è vero che i sindacati confederali dei trasporti (FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL Trasporti) hanno firmato l'accordo a livello nazionale, ma resta il fatto che tale firma non segue la spendita di un potere co-determinativo o autorizzatorio (*ex art. 4 st. lav.*) – come dimostra il testo dell'accordo in cui non sono riportate le esigenze organizzative in base alle quali i dispositivi sono installati né vi è traccia del fatto che i sindacati abbiano mai preso atto o verificato il funzionamento degli stessi –, ma il mero intento di incasellare nominalmente gli strumenti nella categoria degli strumenti di lavoro. Peraltro, in questo caso, resterebbe aperto il problema di misurare la rappresentatività comparativa di tali associazioni sindacali che allo stato non è certificata.

In definitiva, qualora un giudice si trovasse a giudicare il caso di un ciclo fattorino dipendente che lamenti la geolocalizzazione costante in orario di lavoro o che sia stato licenziato per giusta causa sulla base di prove digitali che attestino il mancato rispetto dell'orario di lavoro (anche *sub specie* di ritardo nel *log in*), questi potrebbe anche non tenere conto della clausola n. 9 che vale come una mera chiarificazione *inter partes*.

---

giurisprudenza di merito che si è pronunciata in favore dell'inclusione dei controlli difensivi nel perimetro del comma 1 anche se non con riferimento ad applicativi o GPS, cfr. Trib. Venezia, 23 luglio 2020, *Redazione Giuffrè* 2020; Trib. Vicenza 28 ottobre 2019, *Redazione Giuffrè*, 2019; Trib. Roma 13 giugno 2018, *FI*, 2018, 9, I, 2932 e *GC.com* 23 novembre 2018, nt. OGRISEG.

### 3. Utilizzabilità dei dati raccolti per il tramite del GPS e privacy dei ciclo fattorini

I dati di geolocalizzazione saranno memorizzati durante il turno di lavoro, ma non potranno essere utilizzati a fini disciplinari, salvi i casi in cui il *rider* commetta un reato o violi le disposizioni relative all'orario di lavoro. Le parti si danno poi atto del necessario rispetto della normativa *privacy*.

Se la Scoober App in sé può più facilmente ricadere nel disposto dell'art. 4, comma 2, st. lav. perché strumento di lavoro o strumento di registrazione degli accessi e delle presenze <sup>(2)</sup>La prima questione da porsi è se il GPS possa essere considerato uno strumento di lavoro o uno strumento di controllo <sup>(3)</sup>.

Il GPS sembrerebbe essere installato per esigenze organizzative e logistiche della piattaforma che eccedono le necessità immediate della prestazione dei *rider*. Questi ultimi, infatti, ben potrebbero eseguire la consegna ricevendo l'ordine sul proprio *smartphone*, e poi utilizzare un GPS non installato sull'*app* sviluppata dalla piattaforma per orientarsi per le vie della città, qualora ne avessero bisogno. La necessità di monitorare il *rider*, la velocità della sua pedalata durante il tragitto nonché altri aspetti comportamentali, in altri termini, è funzionale a soddisfare esclusivamente interessi di controllo propri del datore di lavoro, essendo indubbio che il fattorino possa eseguire la consegna sottraendosi al monitoraggio diretto sull'esecuzione della prestazione lavorativa. Del resto quanto detto è supportato dall'interpretazione fatta propria dal Garante per la protezione dei dati personali che nei numerosi provvedimenti emessi a seguito della riforma dell'art. 4 St. <sup>(4)</sup> ha ripetutamente ritenuto i GPS – installati per esigenze di ottimizzazione, coordinamento degli interventi e/o

---

<sup>(2)</sup> A patto che registri unicamente i dati relativi all'orario di lavoro, sia consentito sul punto rinvia a A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, 2018, Bari, 182 ss.

<sup>(3)</sup> In dottrina, M.T. Carinci, *Il controllo "a distanza" sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, 2017, 53, che riporta l'esempio di un GPS installato su uno *smartphone* all'unico scopo di rendere maggiormente efficiente un'attività di consegna plichi sul territorio, cui dovrebbe applicarsi il c. 1 della disposizione. Cfr., *contra*, A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in P. Tullini (a cura di), *op. cit.*, 16-17 e I. Alvino, *I nuovi limiti controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, vol. 2, n. 1, 25 secondo i quali il GPS sarebbe strumento di lavoro ogniqualvolta la prestazione sia caratterizzata da mobilità del prestatore sul territorio.

<sup>(4)</sup> I provvedimenti cui ci si riferisce saranno oggetto di analisi nel prosieguo. La posizione del Garante emerge con limpidezza dalle relazioni sull'attività 2016, 2017, 2018 consultabili sul sito [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)

efficiente programmazione delle attività sul territorio (persino in casi di gestione delle emergenze di pubblica sicurezza) – strumenti di controllo, perché «non direttamente preordinati all'esecuzione della prestazione lavorativa»; il Garante si è allineato alla posizione dell'Ispettorato del lavoro<sup>(5)</sup> secondo cui il GPS è un elemento “aggiunto” allo strumento di lavoro e, come tale, deve essere installato, previo accordo con le rappresentanze dei lavoratori o previa autorizzazione dell'Ispettorato stesso.

Il riflesso più rilevante di questa impostazione è che il GPS dovrebbe essere negoziato secondo le procedure descritte al paragrafo precedente. La rinegoziazione del GPS, ma anche della Scoober App, dovrebbe porsi in particolare la finalità di verificare che Take away abbia configurato i sistemi in questione rispettando i principi *privacy* e in particolare dei principi di *privacy by design* e *by default* posti dal Regolamento 2016/679/Ue, cd. GDPR <sup>(6)</sup>.

Infatti, il principio di *accountability*, che è alla base del d.lgs. 196/2003 modificato dal GDPR, richiede che il titolare del trattamento, il datore di lavoro, sia responsabilizzato dei trattamenti che effettua nel suo interesse e che sia anche in grado di dimostrare che la loro realizzazione sia subordinata all'attuazione di misure di sicurezza che eliminino il rischio che un trattamento non conforme può cagionare ai diritti di dignità e autodeterminazione dell'interessato del trattamento. La logica insomma è quella preventiva già fatta propria dal legislatore in materia di protezione di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Takeaway al fine di dare concretezza ai principi di legittimità, finalità, minimizzazione dei dati personali, con particolare riferimento al GPS, dovrà necessariamente seguire le preziose indicazioni contenute nei provvedimenti del Garante per la protezione dei dati, effettuando la Valutazione di impatto privacy che è obbligatoria nell'ipotesi in cui il trattamento derivi da un controllo a distanza <sup>(7)</sup>. Non si dubita che tali prescrizioni debbano essere rispettate alla luce dell'articolo che qui si commenta, considerata soprattutto la somiglianza (per non dire identità) dei casi considerati dal Garante con quello che qui ci occupa.

Il GPS, infatti, è nella maggior parte dei casi reso legittimo dalla condizione di liceità (art. 5 GDPR) dell'espletamento della procedura co-

---

<sup>(5)</sup> Circolare Inl 7 novembre 2016

<sup>(6)</sup> L'art. 4, co. 3, st. lav. prevede infatti che il regime di utilizzabilità delle informazioni raccolte sia condizionato al doveroso rispetto della normativa *privacy* e alla circostanza che il controllo sia preceduto da un'informazione adeguata sulle modalità con cui può essere realizzato, cfr. M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in P. Tullini (a cura di), cit., 183-208.

<sup>(7)</sup> Cfr. soprattutto Garante per la protezione dei dati personali, provv. 4 ottobre 2011, n. 360, doc. web n. 1850581, *Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro*.

determinativa che, nella logica del bilanciamento d'interesse, attesta la effettiva sussistenza di un interesse legittimo del titolare del trattamento (cfr. art. 6 GDPR) di ottimizzare la gestione delle attività aziendali in occasione di richieste di intervento sul territorio o di programmazione efficientemente degli interventi dei propri dipendenti in zone geografiche piuttosto ampie <sup>(8)</sup>.

In coerenza con tali finalità, la configurazione dell'applicativo da installare su dispositivi mobili <sup>(9)</sup>, per impostazione predefinita *by default*, non può certo rilevare dati senza soluzione di continuità sulla posizione geografica del lavoratore, visto che un trattamento siffatto si risolverebbe in un tracciamento personale realizzato per lo scopo (diverso e vietato) di un monitoraggio individuale costante <sup>(10)</sup>. I principi di *privacy by design* e *privacy by default*, introdotti dall'art. 25 GDPR quali misure di rafforzamento del principio di minimizzazione, impongono che siano raccolti soltanto dati necessari e pertinenti rispetto allo scopo lecito perseguito e che dunque la periodizzazione temporale della raccolta sia congruente rispetto a tali finalità.

Se ne desume che il principio di minimizzazione e di proporzionalità sarebbero violati nell'ipotesi in cui il *rider*, identificato, fosse costantemente monitorato durante il tragitto per ciascun turno effettuato. La localizzazione, finalizzata alla distribuzione delle consegne nel contesto urbano, infatti, può essere realizzata anche attraverso la raccolta di informazioni assai più limitate. Per esempio, avvalendosi di appositi sistemi di "*check inn*" da configurare nell'applicativo che il singolo fattorino sarà tenuto ad utilizzare. In questo modo, la piattaforma localizzerebbero il fattorino soltanto al momento del prelievo della merce presso il ristorante e, successivamente, del recapito della stessa presso il consumatore, soddisfacendo al contempo la propria esigenza di tracciare

---

<sup>(8)</sup> Non si ritengono invece rilevanti le prescrizioni impartite dal garante nei casi in cui il GPS abbia la funzione di mettere in sicurezza le flotte aziendali da possibili furti, visto che è noto che i mezzi utilizzati dai *rider* non sono di proprietà della piattaforma che dunque non avrebbe alcun interesse in tal senso.

<sup>(9)</sup> Garante per la protezione dei dati personali, provv.ti 11 settembre 2014, n. 401, doc. web n. 3474069, e 9 ottobre 2014, n. 448, doc. web n. 3505371, dove il Garante ritenuto che il trattamento di dati personali riferiti alla localizzazione di dispositivi – che, differentemente dai veicoli di servizio, da un lato “seguono” costantemente il dipendente, dall'altro si prestano comunemente ad utilizzi anche privati, spesso consentiti dal datore di lavoro – presenta rischi specifici per le libertà (es. di circolazione e di comunicazione), i diritti e la dignità dei lavoratori.

<sup>(10)</sup> Garante per la protezione dei dati personali, provv. 4 ottobre 2011, cit., punto 3, e, più di recente, provv.ti 28 giugno 2018, n. 396, doc. web n. 9023246, e 19 luglio 2018, n. 427, doc. web n. 9039945; provv. 16 marzo 2017, n. 138, doc. web n. 6275314 e provv. 24 maggio 2017, n. 247, doc. web n. 6495708, cit.; art. 5, par. 1, lett. c) e d) reg.; inoltre, cfr. la Raccomandazione 1° aprile 2015, CM/Rec(2015)5.

la consegna della merce. Per di più, i dati relativi alle consegne dei pasti dovrebbero essere raccolti in modo da non consentire la diretta identificazione di ciascun ciclo-fattorino <sup>(11)</sup> o perlomeno, se sussistono particolari necessità connesse alla sicurezza del lavoratore, in modo tale da non consentire un'associazione diretta tra le coordinate geografiche e il singolo collaboratore <sup>(12)</sup>.

#### 4. Il diritto alla “disconnessione” dei rider: l'abbandono dei sistemi algoritmici e la disabilitazione della Scoober App a fine turno

La nuova organizzazione e pianificazione oraria dei turni di lavoro che *Take away* andrà a implementare renderà superfluo l'uso dei famigerati algoritmi <sup>(13)</sup> che le altre piattaforme del *food delivery* continueranno ad utilizzare nei confronti dei ciclo fattorini autonomi, come stabilito dall'accordo siglato tra il sindacato UGL che Assodelivery ha riconosciuto come controparte.

Gli algoritmi – chiamato icasticamente “*Hurrier*” da *Foodora* (cioè colui che va' di corsa) e “*Frank*” da *Deliveroo* (come *Frank Reynolds*, il *business man* cinico e manipolatore interpretato da Danny DeVito con una tendenza a prendere decisioni illegali della serie “C'è sempre il sole a Philadelphia”) – servono a stabilire classifiche tra i *rider* e ad attribuire le consegne a coloro che erano risultati i migliori, i più affidabili, i più veloci a seconda delle aggregazioni di dati effettuate dall'algoritmo. La piattaforma si assicurava così preziosi dati sul comportamento individuale che le permettevano di sapere in anticipo a chi offrire occasioni di lavoro e a chi no.

Non solo. Poiché il modello del lavoro autonomo non dà garanzie alla piattaforma sulla effettiva disponibilità a lavorare da parte della manodopera

---

<sup>(11)</sup> Garante per la protezione dei dati personali, provv. 19 ottobre 2017, n. 432, doc. web n. 7321142, dove il Garante ha ammesso l'identificazione del singolo lavoratore in considerazione della peculiare attività svolta dalla Polizia locale. Peraltro, il singolo lavoratore era reso identificabile non perché la sua posizione fosse controllabile in tempo reale sul *monitor* della sala operativa, ma perché il personale autorizzato poteva identificare indirettamente gli agenti attraverso il raffronto con il registro cartaceo dei turni di servizio, al fine di contattarli in caso di emergenza.

<sup>(12)</sup> Così Garante per la protezione dei dati personali, provv. 24 maggio 2017, n. 247, doc. web n. 6495708.

<sup>(13)</sup> Sia consentito rinviare a A. Ingrao, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di) in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, 2019, Cacucci. In argomento cfr. altresì G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, *LLI*, 2017, vol. 3, n. 1, R. 3 ss.

negli *slot* a più alta richiesta di consegna a domicilio (gli orari dei pasti principali), alcune di esse, seguono la prassi di rilevare la posizione dei fattorini, anche fuori dall'esercizio del turno assegnato e, addirittura, anche quando il *rider* è *offline*, da quanto si apprende dalle dichiarazioni dei rappresentanti dei *rider*, confermate peraltro da un *ex dispatcher* di Foodora<sup>(14)</sup>.

La ragione ben si comprende: la piattaforma esercita il controllo informatico su un esercito di riserva di lavoratori da richiamare in servizio con un *click* qualora la squadra in turno non riesca a evadere gli ordini a causa delle ragioni più disparate (pioggia, lentezza del ristorante, numero inatteso di ordini ecc.). Insomma, quando il *rider* crede di essere disconnesso dall'*app* la piattaforma in realtà lo sta sorvegliando, per vedere se si sta avvicinando diligentemente al luogo di lavoro o se è nei pressi di una zona comoda per ricevere una consegna.

Questa prassi, che viola il diritto alla riservatezza del ciclo fattorino e che offende altresì la sua dignità, dal momento che la geolocalizzazione fuori orario di lavoro potrebbe rivelare dati sensibilissimi alla piattaforma (si pensi alla permanenza in un luogo di culto) viene quindi superata dal contratto in commento che prevede un vero e proprio “diritto alla disconnessione”, sulla falsa riga di quello previsto per il lavoro agile dall'art. 19, comma 1, della l. 81/2017. Il datore di lavoro *Take away* si impegna a non raccogliere e memorizzare dati sugli spostamenti che il lavoratore compie fuori turno, in quanto non ha più bisogno di esercitare un controllo sleale per sapere se il *rider* è vicino al ristorante da cui prelevare il pasto.

La previsione è poi rafforzata dal fatto che «in ogni caso», quindi sua durante il turno sia fuori di esso, la *Scoober App* non potrà attingere per nessuna ragione alla memoria “datificata” del telefonino del *rider* per captare dati personali comuni o sensibili. Si realizza quindi una forma di tutela della persona che passa dalla separazione dei dati personali da quelli lavorativi che costituisce attuazione delle miglior prassi delle *policy* meglio conosciute come BYOD, *Bring Your Own Device*.

Infine, vale la pena di aggiungere che nulla si dice nell'accordo sulla sorte delle valutazioni della clientela del servizio di consegna dei pasti, i cd. *feedback* basati su *reviews* che costituisce una fonte di dati valutativi elaborati dagli algoritmi reputazionali. Si ritiene al riguardo che la subordinazione non sia confliggente con l'introduzione di sistemi di *customer service* che aiuterebbero la

---

<sup>(14)</sup> Cfr. l'articolo pubblicato su l'Espresso il 20 dicembre 2018, *Io, burattinaio dei rider, vi racconto come controlliamo le consegne e i fattorini* a firma di F. Sironi.

piattaforma a valutare il gradimento del servizio da parte dei consumatori finali, sempreché la raccolta di quei dati non si trasformi in uno strumento di controllo pervasivo della prestazione del singolo e che i dati raccolti non siano utilizzabili per finalità disciplinari<sup>(15)</sup>.

---

<sup>(15)</sup>Sul punto G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy*, cit. R.3 ss.

## Bibliografia

- Alvino I., *I nuovi limiti controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *LLI*, 2016, 2 (1), 1-45.
- Barbieri M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, 183-208.
- Carinci M.T., *Il controllo "a distanza" sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, 43-58.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. 151/2015)*, in *RIDL*, 2016, 77 ss.
- Ingrao A., *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di) in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, 2019, Bari, Cacucci.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, 2018, Bari, Cacucci.
- Maresca A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, 1-26.
- Nuzzo V., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018.
- Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *LLI*, 2017, vol. 3, n. 1, R. 3 ss.



**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 <sup>(1)</sup> 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 <sup>(2)</sup>. 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* <sup>(3)</sup>, innovative

---

<sup>(1)</sup> 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

<sup>(2)</sup> 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](http://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/](http://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/](http://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/](http://www.bollettinoadapt.it/il-ccnl-assodelivery-ugl-rider-le-ragioni-della-contesa-politico-sindacale-e-le-distinte-problematiche-giuridiche-che-questo-accordo-solleva/).

<sup>(3)</sup> 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 <sup>(4)</sup>, tavoli ministeriali di concertazione, un fragile associazionismo datoriale di risposta all’iniziativa istituzionale del Governo e delle forze politiche <sup>(5)</sup>, interventi legislativi <sup>(6)</sup>, pronunce giurisprudenziali <sup>(7)</sup>, inchieste giudiziali <sup>(8)</sup> 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 <sup>(9)</sup>, è la prova più

---

<sup>(4)</sup> 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.

<sup>(5)</sup> 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.

<sup>(6)</sup> 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.

<sup>(7)</sup> 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.

<sup>(8)</sup> 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.

<sup>(9)</sup> 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”<sup>(10)</sup>. 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<sup>(11)</sup>. 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.

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

<sup>(11)</sup> 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](http://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 <sup>(14)</sup>. 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» <sup>(15)</sup>. 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» <sup>(16)</sup>.

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

---

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

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

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

<b>Riders nel CCNL Logistica</b>				
<b>LIVELLO</b>	<b>MINIMO TABELLARE</b>	<b>ORARIO NORMALE</b>	<b>RETRIBUZIONE TABELLARE ORARIA</b>	<b>RETRIBUZIONE GIORNALIERA MINIMA (2h)</b>
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»<sup>(17)</sup>. 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

<sup>(17)</sup> 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 <sup>(18)</sup>.

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» <sup>(19)</sup> 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 <sup>(20)</sup>. 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

---

<sup>(18)</sup> 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.](http://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.)

<sup>(19)</sup> Così art. 18, comma 1, del Contratto

<sup>(20)</sup> 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 cicofattorini*, 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/](http://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 di 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 cicofattorini 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](http://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](http://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](http://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 cicofattorini 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/](http://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.



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

**L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com:  
il profilo prevenzionistico**

**ANNA ROTA**  
Università di Bologna

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

ISSN: 2421-2695





# L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com: il profilo prevenzionistico

ANNA ROTA

Università di Bologna

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

anna.rota2@unibo.it

---

## ABSTRACT

---

The article focuses on Takeaway.com's collective agreement, signed with the traditional trade unions. In particular, the author addresses the provisions on the health and safety protection of riders.

The author first highlights the legislation on health surveillance and on the intensity of cooperation required from the worker.

The analysis then focuses on the insurance protection that the company offers in the case of death or permanent disability of the worker and in relation to injuries that the rider may cause to third parties or their property.

The aim of the article is to highlight any deviations from the protection discipline provided by Legislative Decree 81/2008.

**Keywords:** riders; collective bargaining; health and safety at work; life insurance protection; insurance protection in the event of civil liability.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13174>

---

## **L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com: il profilo prevenzionistico**

SOMMARIO: 1. Le previsioni riguardanti la salute e la sicurezza: un tassello fondamentale d'un innovativo modello organizzativo a tutela dei *riders*. – 2. Art. 2: la sorveglianza sanitaria preventiva in fase preassuntiva. – 3. Art. 19: estensione dell'obbligo di sicurezza, dispositivi di protezione individuale e pandemia da SARS COV 2. – 4. Segue. Le modalità di erogazione della formazione ed i riflessi sul versante delle responsabilità. – 5. Artt. 20 e 21: la tutela assicurativa sulla vita e per la responsabilità civile. – 6. Per concludere.

### **1. Le previsioni riguardanti la salute e la sicurezza: un tassello fondamentale d'un innovativo modello organizzativo a tutela dei *riders***

Alta rimane l'attenzione sul lavoro dei *riders* e, nella specie, relativamente alle istanze della salute e sicurezza. Dopo aver contrassegnato parte del contenzioso durante l'emergenza sanitaria da SARS COV 2 <sup>(1)</sup>, la tematica prevenzionistica torna a guadagnare centralità nell'ambito d'un accordo integrativo aziendale sottoscritto dalle storiche organizzazioni sindacali dei lavoratori (FILT CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti a cui si sono affiancate, per esigenze espressamente citate nell'accordo, NIDIL CGIL, FELSA CISL e UILTEMP) con Takeaway.com Express Italy, impresa del Gruppo Just Eat.

Si tratta di una intesa siglata a pochi giorni dalla firma con Assodelivery e alla presenza del Ministro del Lavoro d'un «Protocollo quadro sperimentale per la legalità, contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del *food delivery*»<sup>(2)</sup>, che nella salute e sicurezza del lavoro individua un tassello fondamentale di «un modello organizzativo innovativo» a

---

<sup>(1)</sup> Su cui sia consentito rinviare ad A. Rota, *Sulla (in)effettività dei diritti dei gig workers al tempo di Covid-19*, *Ec. Soc. Reg.*, 2020, XXXVIII, 91 – 100.

<sup>(2)</sup> Per inciso con il protocollo per la legalità le imprese aderenti ad Assodelivery s'impegnano ad adottare un modello *ex d.lgs. n. 231/2001* mediante il quale prevenire condotte scorrette all'interno dell'impresa ed alla cui vigilanza è preposto uno specifico organismo, incaricato anche di segnalare eventuali irregolarità alla Procura della Repubblica. Resta evidente l'influenza esercitata dalle inchieste giudiziarie della Procura di Milano e dai relativi provvedimenti penali. In tema v. G. Cassano, *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento dell'algoritmo delle piattaforme"*, *Labor*, 2020, 5, 655-665; A. Esposito, *I "riders" di Uber Italy s.r.l.*, *RIDL*, 2020, 3, 558-565; E. Tomasinelli, *La tutela penale dei riders tra gig economy e caporalato digitale*, *RPen*, 2020, 10, 863-869.

vario modo strutturato ed alternativo a quello delineatosi nel CCNL sui collaboratori autonomi che Assodelivery e UGL-riders hanno sottoscritto a settembre 2020<sup>(3)</sup>.

Più precisamente, le garanzie prevenzionistiche sono inserite all'interno di un accordo sindacale che, replicando il modello adottato (a maggio 2019) nell'Accordo quadro *Riders* Toscana<sup>(4)</sup>, prevede di utilizzare il contratto di lavoro subordinato per l'assunzione dei ciclofattorini unitamente alla applicazione del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione per come integrato dalle *policy* aziendali. Attraverso un modello di regolazione che, per via negoziale, contribuisce ad assicurare un «luminoso futuro»<sup>(5)</sup> all'art. 2094 c.c., gli agenti collettivi definiscono un quadro di tutele «adattate» alle particolari modalità di svolgimento della prestazione<sup>(6)</sup> e da cui non è difficile desumere la non marginalità della protezione della salute e sicurezza del lavoro.

Oltre a quanto sancito nella specifica sezione (cfr. Sezione V. Salute e sicurezza sul lavoro), riferimenti al tema sono contenuti nella disciplina sulle visite preventive in fase preassuntiva (cfr. art. 2, sezione sui «Rapporti di lavoro») e nell'art. 18 che, nella sezione IV (dedicata al trattamento economico), si occupa del premio di valorizzazione e della relativa quantificazione. A quest'ultimo proposito le parti firmatarie individuano nella sicurezza del lavoro un limite alle consegne che il *rider* può effettuare in un'ora, contrastando così la possibile intensificazione della prestazione che il riconoscimento a livello negoziale d'un *surplus* retributivo può alimentare.

Di seguito alcune brevi notazioni, partendo dalla disciplina relativa alla sorveglianza sanitaria.

---

<sup>(3)</sup> Su cui v. le note critiche di F. Carinci, *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 14 settembre 2020*, *LG*, 2020, 11, 1045 – 1054; 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.

<sup>(4)</sup> Si tratta d'un accordo collettivo siglato con l'azienda Laconsegna srl e volto ad assumere 20 *riders* con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai quali applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato e le previsioni di cui all'accordo integrativo del CCNL Logistica.

<sup>(5)</sup> Si mutua una espressione di M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, 2, R.61 e R.76.

<sup>(6)</sup> Le specificità del lavoro dei *riders* giustificano diversi adattamenti. Oltre che in tema di salute e sicurezza del lavoro su cui infra, v. ad esempio gli artt. 5 e 15, rispettivamente in tema di part-time e indennità aggiuntive.

## 2. Art. 2: la sorveglianza sanitaria preventiva in fase preassuntiva

Tra le previsioni volte «all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato», il primo riferimento al tema della salute e sicurezza del lavoro è contenuto nell'art. 2. «La società si riserva il diritto di richiedere al lavoratore che si candida allo svolgimento delle mansioni di *rider*, come condizione per l'assunzione, di sottoporsi a visita medica preventiva in fase preassuntiva o comunque entro il completamento del periodo di prova», asservendo tale attività di sorveglianza sanitaria alla «esclusiva finalità di accertare l'idoneità del candidato a svolgere le mansioni contenute nell'offerta di lavoro».

Tra le diverse osservazioni che sollecita il coordinamento con la tutela offerta dalla fonte legislativa, incluso con l'art. 5, co. 3, St. lav. (7), va anzitutto segnalata la scelta esplicitata dall'accordo di ricollegare il controllo sanitario all'esercizio di un diritto della società.

Procedendo ad un confronto con la legislazione in ambito prevenzionistico può osservarsi una differenza a livello lessicale: alla forma impersonale impiegata dall'art. 41, d.lgs. n. 81/2008 l'accordo in esame sostituisce una previsione che pare enfatizzare una valutazione di stretta competenza del datore e del dirigente i quali, proprio in ottemperanza agli obblighi *ex art.* 18, co. 1, lett. c) e g), d.lgs. n. 81/2008, sono anzitutto tenuti ad affidare i compiti lavorativi tenendo conto delle capacità e delle condizioni del lavoratore in rapporto alla relativa salute e alla sicurezza.

D'altro canto, non facilmente desumibili restano le ragioni in presenza delle quali la società può riservarsi di sottoporre il lavoratore all'insieme di atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori. L'assenza di indicazioni circa il ricorso alla sorveglianza sanitaria preventiva in fase preassuntiva (oggi regolata dall'art. 41, co. 2 lett. e-bis, d.lgs. n. 81/2008 per come novellato dal d.lgs. n. 106/2009) aprirebbe ad una personalizzazione della strategia di prevenzione da ridimensionare tuttavia ad accertamenti coerenti *esclusivamente* con lo scopo perseguito dalla norma di legge (accertare l'idoneità alla mansione specifica) e da eseguire comunque a spese del datore di lavoro analogamente a eventuali esami clinici e biologici o indagini

---

(7) Sui dubbi sollevati (per la violazione dei principi di dignità e per il controverso coordinamento con l'art. 5 St.lav.) dalla codificazione della visita preventiva in fase preassuntiva v., fra gli altri, R. Bortone, *Sezione V. Sorveglianza sanitaria* in C. Zoli (a cura di) *I. Principi comuni in La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da Luigi Montuschi, Zanichelli*, 2011, 469; C. Lazzari, *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, spec. 787-788.

diagnostiche che si rivelassero necessari. Esclusa la legittimità di pratiche eugenetiche, l'attività sanitaria può riguardare la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e, sempre in considerazione delle particolari modalità di svolgimento del lavoro, essere finalizzata ad escludere l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti. Restano inoltre da osservare le previsioni legislative che circoscrivono l'ambito delle indagini sul lavoratore: il controllo sanitario non deve volgere all'accertamento dello stato di gravidanza né violare i divieti sanciti da altre normative vigenti. Ricollegare la previsione negoziale alle norme che il d.lgs. n. 81/2008 dedica alla sorveglianza sanitaria implica inoltre che l'eventuale giudizio d'ineidoneità può – al pari delle altre tipologie di sorveglianza sanitaria - essere contestato dal lavoratore (o aspirante tale) dinnanzi all'autorità di vigilanza competente per territorio. Parallelamente, nel caso di mancata assunzione non può escludersi la facoltà di esperire l'azione risarcitoria ove ne sussistano le condizioni.

È poi da segnalare che l'accordo resta carente di indicazioni rispetto al soggetto cui demandare tale atto di sorveglianza sanitaria. Salvo più puntuali indicazioni nelle *policy* aziendali che andranno a integrare l'accordo Takeaway.com, l'adempimento in esame, ove inteso come attuativo del d.lgs. n. 81/2008, potrà coinvolgere alternativamente il medico competente e i dipartimenti di prevenzione delle ASL, inclusi i medici con funzioni ispettive nel settore della salute e sicurezza del lavoro.

Un supplemento d'indagine richiede il tentativo di associare la previsione negoziale all'art. 5, co. 3, St. lav., escludendo di quest'ultimo la implicita abrogazione ad opera del d.lgs. n. 81/2008<sup>(8)</sup>. Anche la disposizione statutaria, ai sensi della quale il datore ha *facoltà* di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, reca tutta la complessità e delicatezza d'un temperamento che,

---

<sup>(8)</sup> Secondo C. Lazzari, *Visite preassuntive e privacy*, GDLRI, 2000, 1, 142, il campo di applicazione del d.lgs. n. 626/94 è costituito dalla sorveglianza sanitaria obbligatoria mentre l'art. 5 St. lav. si occupa soltanto di accertamenti sugli assunti e candidati all'assunzione che siano facoltativamente predisposti dal datore nel proprio interesse. Sul rapporto di complementarità e di non incompatibilità dello Statuto al d.lgs. 626/94 si è espressa Cass. Pen. III, 21 gennaio 2005, n. 1728. Sul "corto circuito" innescato dalla sovrapposizione dei soggetti legittimati ad effettuare controlli sanitari sul lavoratore v., durante la vigenza del d.lgs. 626/1994, V. Bavaro, *L'incerto corto circuito tra l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori e l'art. 6 del decreto 626/1994* in M. Ricci (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Cacucci, 1999, 87 ss.: dopo aver supposto una sterilizzazione della norma statutaria, ne rileva la differente funzione dalla disposizione contemplata nel diritto prevenzionistico. Un apparente contrasto sussiste anche durante la vigenza del d.lgs. n. 81/2008 secondo P. Albi, *Sezione V. Sorveglianza sanitaria in Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di R. De Luca Tamajo – O. Mazzotta, VI ed., Wolters Kluwer, 2018, 2487.

tra l'altro, non può ignorare le istanze di tutela della *privacy* del lavoratore e parimenti l'interesse dell'imprenditore ad utilizzare personale che sia in grado di lavorare <sup>(9)</sup>.

Ravvisare nell'art. 2 dell'Accordo Takeaway.com una attuazione della disciplina statutaria - cogliendo di quest'ultima "segnali di vita"<sup>(10)</sup> anche a distanza di oltre 50 anni dalla sua introduzione - consentirebbe di risolvere una delle questioni che restano altrimenti irrisolte ancorando la disposizione negoziale alle regole fissate dal d.lgs. n. 81/2008. Senz'altro potrà escludersi che il controllo sanitario competa al medico "scelto e retribuito" dal responsabile d'impresa, vale a dire ad un soggetto che nelle intenzioni del legislatore del 1970 non appariva pienamente capace di garantire l'imparzialità del controllo<sup>(11)</sup> né totalmente in condizione di rendere "una valutazione obiettiva e disinteressata" (C. cost. 5 febbraio 1975, n. 23)<sup>(12)</sup>. Qualche incongruenza affiora invece nel momento in cui si confrontano le finalità: l'art. 5, co. 3, St. lav., si occupa di accertamenti sanitari sull'idoneità fisica generale del lavoratore, mentre l'accordo ricollega in maniera esplicita la sorveglianza sanitaria alla verifica della idoneità alle mansioni contenute nell'offerta di lavoro <sup>(13)</sup>.

---

<sup>(9)</sup> Sul punto cfr. C. Lazzari, *Visite preassuntive e privacy*, cit., 126 ss.; V. Bavaro, *op. cit.*, 89.

<sup>(10)</sup> La stessa espressione è riportata, a margine di una riflessione sull'attuale contesto emergenziale, da M. Giaconi, *Gli accertamenti sanitari sui lavoratori. Segnali di vita dall'art. 5 St. lav., Labor*, 2021, 171 ss.

<sup>(11)</sup> In proposito A. Vallebona, *Le visite di preassunzione di fronte al sistema dell'art. 5 dello statuto dei lavoratori*, RIDL, 1975, 231 ss.

<sup>(12)</sup> L'introduzione del medico competente è stata comunque collegata ad una specifica natura giuridica pubblicistica, ciò anche in presenza d'un rapporto lavorativo con l'impresa. In tema v. già P. Tullini, *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, RIDL, 2002, I, 219. Sulla figura del medico competente come espressione d'un fine pubblico v. anche i recenti provvedimenti del Garante, incluso da ultimo il documento n. 198 del 13 maggio 2021 contenente indicazioni generali per l'avvio delle vaccinazioni in azienda. Nell'operato del Medico competente si ravvisa un interesse pubblico individuato e regolato dalla legge. Cfr., tra gli altri, i provvedimenti pubblicati alla pagina [www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9585300](http://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9585300).

<sup>(13)</sup> Sulla diversità di funzioni tra la disciplina statutaria e quella introdotta dal d.lgs. n. 81/2008 v. M. Corrias, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Giappichelli, 2008, 96 e V. Bavaro, *op. cit.*, 90 il quale distingue tra accertamenti relativi all'idoneità fisica generale a svolgere qualsiasi mansione (oggetto dell'art. 5 St. lav.) e quelli riguardanti le qualità fisiche specifiche necessarie allo svolgimento di una determinata mansione.

### 3. Art. 19: estensione dell'obbligo di sicurezza, dispositivi di protezione individuale e pandemia da SARS COV 2

Passando ai contenuti della sezione V, il debito di sicurezza si declina in diverse direzioni.

Ai sensi dell'art. 19, co. 1 dell'Accordo Takeaway.com, la Società s'assume la responsabilità di garantire la sicurezza e la salute dei propri lavoratori subordinati senza trascurare la molteplicità di soggetti che possono essere coinvolti nello svolgimento delle attività dei *riders*.

Alle parti stipulanti non sfugge l'esposizione debitoria del responsabile d'una organizzazione produttiva nei confronti di quanti possono entrare in contatto con le attività dell'impresa. Tra questi ultimi possono richiamarsi gli utenti dei servizi erogati dalle piattaforme e, trattandosi di prestazioni che parzialmente si svolgono su strada, le persone in transito nello stesso percorso del *rider*<sup>(14)</sup>. Mediante l'intervento dell'autonomia privata di tipo collettivo, l'attività di prevenzione s'estende dunque, conformemente alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008, al di fuori del circoscritto perimetro del contratto di lavoro<sup>(15)</sup>.

Quanto alle misure concretamente rivolte ai lavoratori assunti come subordinati si menzionano a titolo esemplificativo la fornitura del casco, della tuta per la pioggia, della giacca ad alta visibilità e di ogni altro presidio adatto alle specificità del lavoro reso<sup>(16)</sup>. A quest'ultimo riguardo l'intesa riconduce al datore la scelta dei più idonei e appropriati dispositivi di sicurezza, da individuare – secondo i precetti legislativi – in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente nonché previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Per inciso, è proprio a garanzia della effettività della partecipazione sindacale che l'art. 19, co. 1 dell'Accordo fa gravare sulla società il «supporto organizzativo» anzitutto per le procedure d'elezione dei soggetti di cui all'art. 47, d.lgs. n. 81/2008.

A ciò si aggiunge che per tutto il protrarsi della pandemia da SARS COV-2 il lavoratore dovrà essere salvaguardato anche conformemente alle precauzioni definite nell'ambito dei protocolli sottoscritti a livello nazionale

---

(14) A questa finalità rispondono anche i protocolli territoriali che si stanno sottoscrivendo con il coinvolgimento del Ministero delle Infrastrutture e delle Direzioni regionali dell'INAIL.

(15) Sui confini del concetto di prevenzione v. da ultimo S. Buoso, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.

(16) Per inciso, molte sono le congruenze con il punto 6 dell'Accordo integrativo del CCNL Logistica siglato il 18 luglio 2018.

per fronteggiare e prevenire la diffusione del Covid 19 nei contesti produttivi (art. 19, ult. co. dell'Accordo in esame). In concreto troveranno applicazione misure non dissimili da quelle richiamate dai giudici cautelari nell'ambito di procedimenti avviati da *riders* autonomi per contestare l'assoluta inottemperanza delle piattaforme rispetto alle vigenti disposizioni prevenzionistiche<sup>(17)</sup>.

Nondimeno merita di essere richiamata, benchè nel testo rimanga ignorata, la disposizione codicistica di cui all'art. 2087 c.c. che pacificamente trova applicazione in tutte le prestazioni di lavoro subordinato, incluse quelle considerate dall'accordo Takeaway.com. Il portato dinamico/aperto del precetto e la sua declinazione in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza ed alla tecnica/tecnologia rendono la condotta esigibile dal datore come un adempimento che, ispirato al paradigma della massima sicurezza possibile, richiede continui aggiustamenti e integrazioni. Ma v'è di più. Conformemente alla lettura offerta dai giudici, la norma codicistica va proiettata anche a tutela del lavoratore che sia destinatario di molestie da parte dei clienti o di terzi; ad eguali considerazioni deve pervenirsi nel caso di prestatore di lavoro risultato vittima di attività criminose come una rapina<sup>(18)</sup>. Non pare infatti estranea al contesto dei *riders* l'operatività dell'indirizzo interpretativo che nell'area di responsabilità del datore riconduce anche gli eventi lesivi, prevedibili e non esorbitanti dalla sua sfera di competenza, cagionati da soggetti terzi (rispetto alla relazione instaurata tra il debitore di sicurezza ed il lavoratore). Lungi dall'introdurre una responsabilità di tipo oggettivo (come fra le altre di recente ha escluso Cass. 25 febbraio 2021, n. 5355), il titolare del potere decisionale e di spesa nell'impresa potrà essere chiamato a rispondere, sulla scorta dei principi di prevedibilità ed evitabilità, anche per la sottovalutazione dei rischi insiti nell'ambiente e di quelli derivanti dall'azione di fattori ad esso esterni ed inerenti il luogo di lavoro in cui tale ambiente si trova<sup>(19)</sup>.

---

<sup>(17)</sup> Più nel dettaglio cfr. A. Donini, *Una prima applicazione del capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015 per la tutela della salute dei ciclofattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*, *Labor*, 2020, 6, 776-785; M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei "riders" al tempo del Covid 19*, *DRI*, 2020, 3, 841-847; D. Draetta, *Il lavoro dei "riders" ai tempi del Covid 19*, *RIDL*, 2020, 3, 475-480.

<sup>(18)</sup> Sull'esposizione a queste tipologie di rischi v. già EU-OSHA, *A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: implications for occupational safety and health*, discussion paper 11 giugno 2015.

<sup>(19)</sup> V. A. Allamprese - O. Bonardi, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, *RGL*, 2020, 436 ss.

#### 4. Segue: le modalità di erogazione della formazione ed i riflessi sul versante delle responsabilità

Ulteriori riflessioni sollecita la previsione negoziale (di cui all'art. 19, co. 2) in forza della quale «le particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa» giustificano la «modalità telematica e digitale, anche asincrona», relativamente alla erogazione di *tutti gli obblighi formativi* in materia.

L'esercizio della funzione integrativa che la vigente legislazione prevenzionistica assegna agli agenti collettivi induce a considerare la rispondenza dell'accordo agli obiettivi dell'ottimale funzionamento della prevenzione dei rischi professionali e dell'incremento del livello di consapevolezza dei lavoratori<sup>(20)</sup>.

Da considerare è soprattutto la scelta di valorizzare metodologie didattiche che nell'ambito della salute e sicurezza del lavoro non sempre hanno ricevuto un particolare *favor*. Si consideri che la predilezione verso la formazione sincrona (come assicurano sia la *web conference* ed ove possibile quella in presenza) è stata confermata anche durante la pandemia (cfr. art. 1, co. 9, lett. s del DPCM 3 novembre 2020; le Faq elaborate dal Ministero del lavoro sul tema della SSL e di recente il Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS COV 2/COVID 19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021) <sup>(21)</sup>.

Eguale meritevole di notazione risulta l'indicazione del termine entro il quale completare la formazione. Rispetto alle indicazioni fornite dall'Accordo Stato Regioni e Province Autonome del 21 dicembre 2011, l'intesa in esame fissa in 120 giorni, e non in 60 giorni, il tempo entro il quale adempiere all'obbligo formativo del nuovo assunto. L'ampliamento del termine per ottemperare alla prescrizione di cui all'art. 18, d.lgs. n. 81/2008 resta tuttavia discutibile sotto vari aspetti<sup>(22)</sup>, ancor più nel caso di adozione di modalità asincrone. Quest'ultima non presenta la rigidità delle attività svolte in

---

<sup>(20)</sup> Su entrambe le finalità della formazione nel settore della SSL v. P. Tullini, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, *DSL*, 2017, 1, 75.

<sup>(21)</sup> Nel caso di formazione in presenza è tuttavia da assicurare il rispetto delle misure contemplate nel «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» che l'INAIL ha pubblicato.

<sup>(22)</sup> Si amplificano le criticità già segnalate da P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, *DSL*, 2019, 1, 51-52: nel prevedere un termine di 60 giorni che rischia di pregiudicare la stessa funzione della formazione, l'A. ha ipotizzato di anticipare l'erogazione della formazione generale in momenti precedenti la costituzione del rapporto.

presenza o in video-conferenza, né gli aggravati anche logistici che la formazione sincrona comporta.

Conformemente all'art. 37, d.lgs. n. 81/2008 ed alle recenti previsioni dell'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro, si tratta di un adempimento da svolgere, indipendentemente dalla modalità che in concreto sarà adottata, durante l'orario di lavoro ed a cui prestare particolare cura e attenzione in quanto tassello fondamentale del sistema di prevenzione dei rischi professionali ed in specie della cooperazione che lo stesso accordo esige dal lavoratore. Ai sensi dell'art. 19, co. 3 dell'Accordo il *rider* non deve mettere a rischio colleghi e terzi, deve assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni aziendali ed ove persistano dubbi in merito a qualsiasi aspetto connesso alla prevenzione dei rischi professionali deve rivolgersi al *line manager*. Per inciso, quest'ultima figura rileva in più punti dell'accordo, risultando il soggetto che *ex art. 7* rilascia l'autorizzazione di lavoro straordinario e che definisce e comunica la *waiting area* e pausa rispettivamente ai sensi degli artt. 10 e 12.

Premessa la parziale coincidenza con il catalogo degli obblighi sanciti *ex art. 20*, d.lgs. 81/2008, al lavoratore si chiede una partecipazione attiva e consapevole, che in buona parte non può che dipendere anche dalla qualità del processo educativo. Quest'ultimo, per definizione giuridica, è costruito su conoscenze e procedure nonchè basato sull'acquisizione di competenze utili per lo svolgimento in sicurezza dei compiti in azienda, a partire da quelle necessarie per identificare, ridurre e gestire i rischi professionali. È dunque chiaro che le caratteristiche della formazione rilevano per valutare la quota di responsabilità eventualmente addebitabile al lavoratore nel caso di lesioni a danno di colleghi e/o terzi.

D'altro canto, per garantire l'efficacia ed adeguatezza della formazione restano ovviamente vigenti gli obblighi relativi alla formazione destinata al lavoratore straniero. Data la variegata composizione dei *rider*s, anche sul piano della provenienza geografica<sup>(23)</sup>, l'accordo Takeaway.com mostra scarsa attenzione alle previsioni di cui all'art. 37, co. 13, d.lgs. n. 81/2008 in forza del quale l'erogazione della formazione a lavoratori stranieri deve essere preceduta da una verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo. A questo proposito si delinea una delle

---

<sup>(23)</sup> Ciò emerge ad es. dal decreto del Trib. Milano che ha disposto l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy. In tale provvedimento si rappresenta la particolare vulnerabilità sociale dei soggetti reclutati, di cui una parte composta da migranti richiedenti asilo in permesso di soggiorno.

principali incongruenze con quanto contemplato per i *riders* di Just Eats Italy dal “Documento di sintesi dei punti principali a tutela dei corrieri del Protocollo in materia di salute e sicurezza sul lavoro” del febbraio 2021. Ai sensi di quest’ultimo la formazione obbligatoria viene erogata *online* ed in quattro lingue, precisandosi altresì che in caso di superamento del test finale al lavoratore viene rilasciata la relativa certificazione.

L’inosservanza anche d’una sola parte dei doveri che la società deve assolvere nell’erogazione della formazione obbligatoria lascia ovviamente impregiudicato l’esercizio degli strumenti di autotutela di cui al d.lgs. 81/2008 ed *ex art.* 1460 c.c. rispetto a tutte le ipotesi di anomalie e *deficit* della strategia prevenzionistica, incluse quelle segnalate dal lavoratore che restino ignorate dal *line manager*.

In conclusione, pur restando evidente il chiaro rafforzamento del ruolo collaborativo del lavoratore (enfaticizzato come anticipato anche nella parte dell’accordo che esige dal lavoratore l’assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni aziendali), nessuna lettura dell’accordo potrà ammettere deroghe *in peius* al principio della responsabilità datoriale fissato dall’art. 5, co. 3, dir. 89/391/CE<sup>(24)</sup>.

## **5. Artt. 20 e 21: la tutela assicurativa sulla vita e per la responsabilità civile**

A completare la sezione V intervengono previsioni che a favore del *riders* individuano una tutela assicurativa della vita (art. 20) e relativamente alla sfera della responsabilità civile (art. 21). Si tratta di previsioni atte a formalizzare l’impegno della società nella stipula di apposite polizze assicurative con riguardo ad infortuni sul lavoro da cui consegua la morte o l’invalidità permanente del lavoratore (con scadenza fissata al 31 dicembre 2021) ed in relazione ad eventi da cui derivino lesioni fisiche a terzi o danni alla relativa proprietà.

Come precisato dall’Accordo, sono provvidenze che integrano le prestazioni economiche di competenza degli istituti nazionali di assistenza e previdenza.

---

<sup>(24)</sup> V. *funditus* P. Tullini, *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, *Labor*, 2017, 2, 125 ss.

Differentemente dalla critica sollevata in precedenza, qui l'accordo appare molto dettagliato, al punto da offrire una chiara proceduralizzazione delle azioni ricadenti, a seconda dei casi, sull'impresa o sul lavoratore.

Nel caso di infortunio del lavoratore, sulla società incombe l'onere di informare tempestivamente i parenti della vittima e di versare un indirizzo forfettario al lavoratore, eccettuato il caso del decesso del lavoratore. Nell'ipotesi di infortunio mortale, l'indennizzo sarà corrisposto *in primis* al coniuge del lavoratore o - conformemente ai nuovi modelli familiari - al *partner*, a patto che la convivenza sia comprovata da un accordo autentificato che ne attesti la conformità alle norme imperative e all'ordine pubblico. In subordine viene individuato un elenco di potenziali beneficiari, assegnando precedenza a eventuali figli.

Mutuando quanto previsto dall'indirizzo giurisprudenziale espressosi in relazione all'esonero della responsabilità datoriale, la parte finale dell'art. 20 dell'accordo Takeaway.com esclude il riconoscimento di indennizzi ove l'infortunio consegua ad una condotta dolosa o penalmente rilevante del lavoratore oltre che ad ulteriori circostanze come l'assunzione di bevande alcoliche. Tenendo conto della formulazione della previsione e della relativa natura esemplificatrice, eguali conclusioni possono senz'altro svolgersi qualora il lavoratore abbia fatto uso di stupefacenti o di altre sostanze in grado di alterare la diligente esecuzione della prestazione.

Quanto all'assicurazione incidente sulla responsabilità civile, gli obblighi informativi ricadono sul *rider*. A quest'ultimo spetta avviare una procedura che origina dalla segnalazione tempestiva (immediata) al *live operation agent* e che coinvolge ulteriori soggetti. Secondo l'art. 21 dell'Accordo in esame, il personale amministrativo della società dovrà consultare il già citato *line manager* ed informare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A riguardo viene anche procedimentalizzata l'attività di consegna della merce. Con una regola che non si scosta molto dalle disposizioni vigenti durante la pandemia da SARS COV 2, eventuali interferenze con l'abitazione dell'utente della piattaforma sono escluse a monte: il meccanismo che attiva la polizza assicurativa *ex art. 21* dell'Accordo esige dal lavoratore che la merce venga consegnata sulla porta del cliente. Eventuali violazioni determineranno il venir meno dell'assicurazione ed il conseguente accollo della responsabilità risarcitoria in capo al *rider*.

## 6. Per concludere

Nell'intento di favorire un equo bilanciamento tra le esigenze dell'impresa datrice e quelle di tutela del lavoro, le parti coinvolte nella stesura dell'accordo Takeaway.com hanno elaborato un testo che in tema di salute e sicurezza presenta molteplici spunti d'interesse.

Dalle previsioni esaminate si ricava un tentativo regolativo che in via sperimentale – pur in maniera non sempre convincente - adatta la subordinazione ed il relativo regime protettivo anche in ordine alla salute e sicurezza del *rider*.

Al di là dei denunciati limiti del testo negoziale, ne discende un “caso pilota” che, al netto di alcune modificazioni da porre all'attenzione della Commissione bilaterale istituita *ex art.* 24 dell'Accordo, può candidarsi a riferimento per tutte le occupazioni proprie dell'economia digitale, specie quelle che attendono un intervento eteronomo e l'attribuzione di specifiche tutele atte a governare anzitutto la presenza di «aggravanti trasversali di rischi tradizionali»<sup>(25)</sup>.

Cautele provengono da quanti guardano con disincanto alla soluzione del riassorbimento di tutti i *riders* all'interno del lavoro subordinato. Tra gli argomenti più rilevanti si segnala che «i costi per le piattaforme sarebbero alti con riferimento non tanto al salario, sul quale si è visto (anche nell'esempio del contratto UGL) che vi è disponibilità a riconsiderare le tradizionali modalità e quantità, quanto piuttosto rispetto ai costi accessori che un lavoro subordinato porta con sé», evidenziando al contempo che talvolta sono gli stessi *riders* a nutrire poco interesse verso uno schema negoziale che riduce gli spazi di autonomia e flessibilità organizzativa per il lavoratore<sup>(26)</sup>. Dalle prime notizie sull'attuazione dell'accordo è proprio in punto di disponibilità del lavoratore alla sorveglianza sanitaria in fase preventiva che si stanno registrando alcune delle principali resistenze all'inquadramento contrattuale entro l'alveo della subordinazione

Prove di questa spaccatura interna alla stessa categoria dei ciclo-fattorini sono evidenti anche nelle recenti dinamiche conflittuali. Allo sciopero dello scorso 26 marzo promosso per riconoscere ai *riders* la subordinazione ed i relativi trattamenti di tutela si è contrapposto quattro giorni dopo quello

---

<sup>(25)</sup> Così S. Caffio, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, *LG*, 2021, 4, 341.

<sup>(26)</sup> F. Seghezzi, *Come risolvere il problema dei diritti dei rider senza assumerli tutti*, *BA* 6 aprile 2021, n. 13.

promosso da UGL, in difesa dell'autonomia della relazione di lavoro con la piattaforma digitale utilizzando lo *slogan* «Io resto autonomo».

In conclusione, al futuro prossimo resta consegnato il successo/l'insuccesso di questa rinnovata vitalità delle parti sociali e della relativa capacità di intercettare i reali bisogni di tutela, a partire da quelli connessi alla garanzia della salute e sicurezza del lavoro fuori dai tradizionali luoghi di svolgimento della prestazione.

## Bibliografia

- Albi P., *Sezione V. Sorveglianza sanitaria* in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di R. De Luca Tamajo – O. Mazzotta, sesta edizione, Wolters Kluwer, 2018, 2485- 2487.
- Allamprese A.- Bonardi O., *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *RGL*, 2020, 3, 430 – 449
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 2, R.61 -R.93.
- Bavaro V., *L'incerto corto circuito tra l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori e l'art. 6 del decreto 626/1994* in M. Ricci (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Cacucci, 1999, 87 -
- Biasi M., *La salute e la sicurezza dei "riders" al tempo del Covid 19*, in *DRI*, 2020, 3, 841-847.
- Bortone R., *Sezione V. Sorveglianza sanitaria* in C. Zoli (a cura di) *I. Principi comuni* in *La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da Luigi Montuschi*, Zanichelli, 2011, 462-471.
- Buoso S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.
- Caffio S., *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in *LG*, 2021, 4, 339 – 352.
- Carinci F., *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 14 settembre 2020*, in *LG*, 2020, 11, 1045 – 1054.
- Cassano G., *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, 2020, 5, 655 – 665.
- Corrias M., *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Giappichelli, 2008.
- Donini A., *Una prima applicazione del capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015 per la tutela della salute dei ciclofattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*, in *Labor*, 2020, 6, 776-785.
- Draetta D., *Il lavoro dei "riders" ai tempi del Covid 19*, in *RIDL*, 2020, 3, 475-480.
- Esposito A., *I "riders" di Uber Italy s.r.l.*, in *RIDL*, 2020, 3, 558-565
- Giaconi M., *Gli accertamenti sanitari sui lavoratori. Segnali di vita dall'art. 5 St. lav.*, in *Labor*, 2021, 171- 190.
- Lazzari, *Visite preassuntive e privacy*, in *GDLRI*, 2000, 1, 122- 154.
- Lazzari C., *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 735-792.
- Pascucci P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *DSL*, 2019, 1, 37-57.
- Rota A., *Sulla (in)effettività dei diritti dei gig workers al tempo di Covid-19*, in *Ec. Soc. Reg.*, 2020, XXXVIII, 91 – 100.
- Seghezzi F., *Come risolvere il problema dei diritti dei rider senza assumerli tutti*, in *Boll. ADAPT* 6 aprile 2021, n. 13.
- 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.
- Tomasinelli E., *La tutela penale dei riders tra gig economy e caporalato digitale*, in *Riv. pen.*, 2020, 10, 863 – 869.
- Tullini P., *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, in *RIDL*, 2002, I, 219- 240.
- Tullini P., *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, 2017, 1, 75 - 86.
- Tullini P., *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, in *Labor*, 2017, 2, 125 ss.

Vallebona A., *Le visite di preassunzione di fronte al sistema dell'art. 5 dello statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 1975, 231 – 250.



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

## **I diritti sindacali (art. 22)**

**ROSA DI MEO**

Università degli studi di Bari “Aldo Moro”

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

ISSN: 2421-2695





## I diritti sindacali (art. 22)

**ROSA DI MEO**

Università degli Studi di Bari «Aldo Moro»

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

rosa.dimeo@uniba.it

---

### ABSTRACT

---

The essay analyses the issue of the exercise of trade union rights under Article 22 of the company's collective agreement and any derogation to the provisions of the Workers' Statute, which is also expressly referred to in paragraph 1 of the provision in dispute.

**Keywords:** Assembly, referendum, trade union permits; exercise; derogations from the law.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/12978>

---

## I diritti sindacali (art. 22)

Ai diritti sindacali è dedicato il capo VI dell'accordo integrativo aziendale stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt, Fit e Uil Trasporti, capo che si compone di una sola norma che ne disciplina la modalità di esercizio.

L'art. 22, infatti, dispone che la società "garantisce l'esercizio dei diritti sindacali, nelle forme previste dalla legge e dal CCNL, a tutti i dipendenti".

Rispetto a questa prima garanzia, poi, la disposizione prosegue con norme di dettaglio che regolamentano il concreto esercizio dei diritti medesimi "tenendo conto della peculiare struttura del lavoro" subordinato dei *riders*.

In particolare, si prevede che "chi ricopre cariche sindacali usufruisce dei relativi permessi, preferibilmente in giorni diversi dai festivi, dal sabato e dalla domenica"; che "il diritto di affissione viene esercitato limitatamente alla propria sede legale e/o tramite bacheche digitali"; che "il diritto di assemblea viene esercitato in modalità digitale, oppure presso locali aziendali idonei allo scopo, messi a disposizione dalla Società o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa".

Per comprendere la portata della norma, è necessario effettuarne un'interpretazione non solo letterale ma sistematica: questa, infatti, non sembra *prima facie* aggiungere molto rispetto alle disposizioni contenute nel titolo III della l. n. 300/1970, che anzi riconoscono ai lavoratori diritti che non sono stati poi riproposti né nel CCNL logistica sul quale l'accordo si innesta<sup>(1)</sup> -che pure contiene alcune deroghe migliorative rispetto alla disciplina statutaria- né nel contratto integrativo in commento.

La disposizione contrattual-collettiva nazionale prevede all'art. 41 un regime diversificato a seconda del fatto che le imprese occupino o più o meno di quindici dipendenti, ma oggetto del presente commento sono solo le disposizioni applicabili alle imprese del primo tipo, essendo per ora del tutto improbabile che l'impresa occupi sino a quindici dipendenti.

Così, per quanto riguarda i permessi, il CCNL logistica del 2013 prevede la sola possibilità di fruire di quelli retribuiti ma per una durata

---

(1) Ovvero la possibilità di indire un referendum su materie inerenti l'attività sindacale, di godere di permessi non retribuiti per i dirigenti sindacali e di svolgere opera di proselitismo sui luoghi di lavoro; rispettivamente, artt. 21, 24 e 26, l. n. 300/1970. Con riferimento all'ultima delle norme citate, però, occorre precisare che l'art. 41, pt. III, del CCNL contiene una regolamentazione delle modalità di raccolta dei contributi sindacali, sicché rispetto all'art. 26, l. n. 300/1970 ciò che manca è la "sola" possibilità per i lavoratori di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali.

complessivamente<sup>(2)</sup> superiore rispetto a quella stabilita dalle norme dello Statuto; invero, mentre l'art. 23 della l. 300 prevede che i permessi retribuiti non possono essere inferiori a otto ore mensili oppure ad un'ora all'anno per ciascun dipendente, a seconda delle dimensioni dell'azienda, il CCNL prevede che i dirigenti sindacali possano fruire di permessi retribuiti fino a ventiquattro giornate annue oppure ad un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.

Quanto poi al diritto di affissione e al diritto di svolgere assemblee retribuite, la norma del CCNL sostanzialmente ricalca quelle contenute agli artt. 25 e 20 dello Statuto dei lavoratori.

Nel CCNL, tuttavia, manca qualcosa rispetto quanto stabilito dalle disposizioni di legge, e manca anche nel contratto aziendale in oggetto, che, sulla falsariga del contratto che integra, si limita a ribadire, sia pur specificandone le modalità attuative, alcuni diritti; il tenore dell'art. 22, tuttavia, fa sorgere qualche dubbio interpretativo.

Con riferimento ai permessi sindacali, se da un lato l'art. 22 è migliorativo del contratto nazionale quanto alla titolarità<sup>(3)</sup>, dall'altro non chiarisce se per "permessi" si intendano solo quelli retribuiti –gli unici, come visto, previsti dal CCNL- oppure anche quelli non retribuiti –previsti dall'art. 24 dello Statuto, pure richiamato-, con la conseguenza che occorre comprendere se chi ricopre cariche sindacali abbia oppure no il diritto di fruire anche di permessi non retribuiti.

Sul punto, nel silenzio dell'accordo, per sciogliere il nodo in senso positivo soccorre la giurisprudenza della Corte di Cassazione, la quale ha più volte affermato che la concessione di permessi non retribuiti "non è soggetta ad alcun potere discrezionale ed autorizzatorio da parte del datore di lavoro", fermo restando che essi "non possono essere utilizzati al di fuori della previsione normativa e per finalità personali o, comunque, divergenti rispetto a quelle per

---

<sup>(2)</sup> Ovvero risultante dalla sommatoria delle ore lavorative previste per fruire dei permessi retribuiti e non.

<sup>(3)</sup> Nel contratto integrativo si parla di "chi ricopre cariche sindacali" laddove nel CCNL si fa invece riferimento ai lavoratori "componenti gli organi esecutivi e/o direttivi" delle oo.ss. stipulanti, solo che nella norma del contratto Just Eat/Takeaway si prevede che tali permessi debbano essere fruiti preferibilmente in giorni diversi dai festivi e dal sabato e dalla domenica. Tale disposizione appare un ragionevole compromesso tra le opposte esigenze di garanzia di un servizio che in quei giorni subisce un incremento e la tutela delle rappresentanze sindacali, *a fortiori* perché è stato inserito l'avverbio "preferibilmente", che salva la disposizione da qualunque censura nella misura in cui consente ai titolari di fruire dei permessi in quei giorni qualora vi siano circostanze tali da non consentire ai titolari di attendere oltre.

le quali possono essere richiesti”<sup>(4)</sup>, onde anche se non esplicitamente regolamentati, si ritiene che essi spettino comunque ai rappresentanti sindacali per le finalità previste dall’art. 24, l. n. 300/1970.

Se non sorgono particolari criticità in ordine al diritto di affissione<sup>(5)</sup>, a dubbi maggiori si incorre leggendo la disposizione afferente il diritto di assemblea, perché l’art. 22 del contratto aziendale, nel richiamare espressamente la disposizione legale, da un lato prevede un obbligo di preavviso di convocazione di almeno 24 ore (salvi i casi di “gravissima ed estrema urgenza”), obbligo notoriamente assente nella disposizione statutaria; dall’altro prevede che la forma “normale” di esercizio sia quella svolta in modalità digitale ma che (ed è questa la disposizione foriera di maggiori dubbi interpretativi), ove si optasse per la presenza fisica dei lavoratori, i locali aziendali idonei allo scopo vengano messi a disposizione dalla Società “o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa”.

Il problema ben inteso potrebbe essere più teorico che pratico, posto che le peculiari modalità di esecuzione della prestazione suggeriranno agli interessati di utilizzare la prima delle due modalità, ma non passa inosservato il fatto che la disposizione sollevi il datore di lavoro dall’obbligo di mettere a disposizione dei lavoratori il locale ove poter svolgere l’assemblea.

Detto in altri termini, occorre anche qui comprendere se la disposizione dell’art. 22 del contratto aziendale costituisca un “adattamento” dell’art. 20 dello Statuto alle particolari modalità di esecuzione della prestazione dei *riders* (posto che l’unità produttiva si riferisce, ai sensi dell’art. 3, “alla sede della società, ad un Hub aziendale, ovvero al Comune, ovvero se presente l’area metropolitana, all’interno del quale verrà svolta la prestazione lavorativa”) oppure se la disposizione costituisca una deroga peggiorativa all’art. 20, co. 1, dello Statuto.

Sul punto, si ritiene che i soggetti firmatari dell’accordo aziendale abbiano posto in essere una deroga peggiorativa all’art. 20, co. 1 dello Statuto.

In altri termini, sollevando il datore di lavoro dall’obbligo di mettere a disposizione i locali ove poter svolgere l’assemblea, le parti hanno dimostrato di propendere (per lo meno ai fini dell’esercizio dei diritti sindacali) per un’interpretazione dell’art. 35 St. Lav. come limitata al solo co. 1 (“sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici

---

<sup>(4)</sup> Cass. 30 dicembre 2019, n. 34739, ma in precedenza, già Cass. 14 gennaio 2003, n. 454 e Cass. 20 novembre 1997, n. 11573 avevano affermato un principio del medesimo tenore.

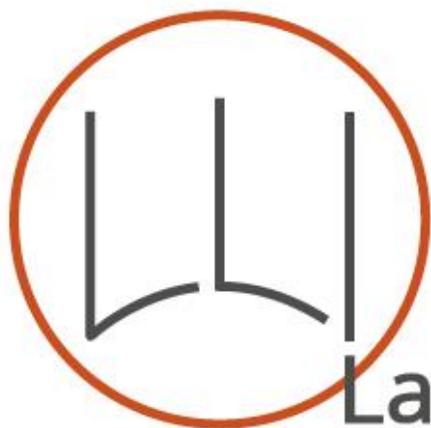
<sup>(5)</sup> Unica differenza tra il contratto nazionale e quello integrativo consiste nel fatto che quest’ultimo prevede il diritto “limitatamente alla propria sede legale e/o bacheche digitali” laddove il contratto nazionale parla genericamente di “posti di lavoro”: in effetti, i *riders*, non hanno un “posto di lavoro” diverso da quelli indicati all’art. 3 dell’accordo aziendale.

dipendenti”), quando invece la stessa norma al co. 2 fa salva la possibilità di ritenere che unità produttiva sia il perimetro di qualsiasi articolazione funzionale a garantire che l’impresa renda un servizio, onde il Comune o la Città metropolitana ben potrebbero integrare il requisito indicato.

L’accordo in commento, cioè, in linea con quanto disposto dallo stesso art. 3 del contratto aziendale prima richiamato, avrebbe potuto semplicemente non specificare nulla in ordine alla predisposizione del locale ove svolgere l’assemblea, consentendo cioè una reale interpretazione evolutiva delle norme statutarie, dalla quale si sarebbe potuto ricavare un onere per il datore di lavoro di predisporre un locale o un altro luogo per svolgere l’assemblea (ad esempio, per un’assemblea svolta lungo un viale, sarebbe rimasto fermo in capo al datore di lavoro l’obbligo di chiedere l’autorizzazione al Comune per la chiusura al traffico), ma nell’ambito di un’unità produttiva intesa in senso ampio quale struttura funzionalmente collegata all’erogazione del servizio di consegna a domicilio.

Manca completamente nell’intelaiatura delle norme contrattuali (sia nazionali che aziendali) qualsiasi riferimento al referendum, diritto invece non solo riconosciuto dall’art. 21 dello Statuto e richiamato dallo stesso art. 22 in commento, ma che anzi appare più facilmente esercitabile per i *riders*.

Se è infatti vero che il *referendum* può svolgersi solo al di fuori dell’orario di lavoro (potrebbe essere questa la ragione per la quale nulla è stato scritto sul punto), solo su convocazione di tutte le rappresentanze sindacali e solo su materie legate all’attività sindacale, è altresì vero che l’art. 21, co. 2, prevede espressamente la possibilità che la contrattazione collettiva stabilisca “ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum”; con riferimento al diritto *de quo*, dunque, possiamo dire che le parti hanno perso un’occasione per disciplinare le modalità di esercizio del diritto in ragione della peculiare struttura del lavoro.



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

## **Quali diritti sindacali per le Unions dei *riders*?**

**FEDERICO MARTELLONI**

Università di Bologna

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

ISSN: 2421-2695



## Quali diritti sindacali per le Unions dei *riders*?

**FEDERICO MARTELLONI**

Università di Bologna

Professore Associato di Diritto del lavoro

federico.martelloni2@unibo.it

---

### ABSTRACT

---

The essay analyses the issue of the exercise of trade union rights in the workplace by informal trade union, according to the rules of the workers' statute. In particular, the legal nature of an agreement report is analyzed which, for the Author, constitutes a true collective agreement.

**Keywords:** trade union; trade union rights, informal trade union; collective agreement.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/13188>

---

## Quali diritti sindacali per le Unions dei *riders*?

SOMMARIO: 1. Il ruolo delle Unions metropolitane nelle relazioni sindacali del *food-delivery*. – 2. La natura giuridica del “Verbale d’incontro” del 29 marzo 2021. – 3. L’agibilità sindacale delle Unions raccolte nella rete *Rider X i diritti*.

### 1. Il ruolo delle Unions metropolitane nelle relazioni sindacali del *food-delivery*

L’accordo integrativo aziendale stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt, Fit e Uil Trasporti ha costituito l’esito – nel caso di specie, il felice approdo – di un articolato processo di conflitto e negoziazione che ha interessato il settore del *food-delivery* per oltre un triennio.

Senza poter ripercorrere, in questa sede, le numerose mobilitazioni dei rider che si sono susseguite dal noto “sciopero della neve” (Bologna, 17 novembre 2017) <sup>(1)</sup> fino al *no delivery day* del 26 marzo 2021, giornata di mobilitazione nazionale lanciata dalla rete “Rider X i Diritti” <sup>(2)</sup> proprio alla vigilia della sottoscrizione del richiamato accordo integrativo, è bene sottolineare alcuni elementi di questo percorso molto rilevanti ai nostri fini.

La lunga stagione di mobilitazioni e trattative, nel settore della consegna di cibo a domicilio da parte di fattorini in motorino e bicicletta, guidati dagli algoritmi delle grandi piattaforme multinazionali, ha visto un inedito protagonismo di nuove forme di sindacalismo informale <sup>(3)</sup>. In primo luogo, le Union metropolitane hanno dimostrato una notevole capacità organizzativa nell’ambito di un settore a bassissimo tasso di sindacalizzazione e adottato strumenti e pratiche di azione sindacale piuttosto originali, a partire dalla scelta

---

<sup>(1)</sup> N. Quondamatteo, *Non per noi ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019; M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, LLI, 2019, fasc. 1.

<sup>(2)</sup> Cfr. V. Nicolosi, *Sciopero: dopo i corrieri Amazon è il turno dei rider*, *Micromega.net*, 25 marzo 2021.

<sup>(3)</sup> Sulle esperienze di sindacalismo informale nel settore del *food-delivery* quali Riders Union Bologna, Roma e Firenze, Deliverance Milano e Deliverance Project Torino v. G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery: un’indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, LLI, 2019, fasc. 2, specie 88 ss.; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *ivi* 2018, fasc. 1, 1-28. Da ultimo cfr. M. Marrone M. *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, 2021.

di alleanze e interlocutori in ambito sia sociale sia istituzionale <sup>(4)</sup>; in secondo luogo, sono stati posti sotto osservazione sia da parte della dottrina sia da parte di molti attori istituzionali i prodotti dell'autonomia privata collettiva conquistati dalle Unions, a partire dalla *Carta dei diritti dei lavoratori digitali* (Bologna il 31 maggio 2018), oggetto di molteplici iniziative di promozione, studio e approfondimento sia in ambito politico-sindacale sia in sede scientifica <sup>(5)</sup>; in terzo luogo, anche per le ragioni appena richiamate, le Unions sono state riconosciute e assunte come interlocutore dei pubblici poteri a livello sia nazionale sia decentrato, giocando un ruolo molto attivo non soltanto in alcune grandi città come Milano, Torino, e Bologna ma pure nei tavoli di contrattazione istituiti presso il Ministero del lavoro nel biennio 2018-2019, nonché in sede di elaborazione del d.l. 101/2019 (c.d. decreto Riders) e della legge di conversione n. 128/2019 <sup>(6)</sup>.

Dopo l'accordo tra Assodelivery e Ugl-rider del 15 settembre 2020 <sup>(7)</sup>, peraltro, sempre le Unions, insieme ai sindacati confederali<sup>(8)</sup>, hanno animato le principali iniziative di protesta contro i rischi originati dal *CCNL Rider*, sottolineando la scarsa rappresentatività della neo-costituita UGL-Rider e, in ogni caso, l'inidoneità del Contratto a integrare i requisiti richiesti dall'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81/2015, che abilita le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativa a dettare una disciplina pattizia, provvista di efficacia generale, derogatoria rispetto a quella applicabile alle collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, comma 1*, in ragione di specifiche esigenze del settore.

Da ultimo, sia prima che dopo la giornata di mobilitazione del 26 marzo 2021, le Unions hanno affiancato i sindacati confederali nella delicata negoziazione con la società italiana che opera per conto della piattaforma Just Eat, al cui esito è stato concluso l'accordo integrativo in commento, la cui

---

<sup>(4)</sup> V., in particolare, M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, cit., 4 ss.

<sup>(5)</sup> Per un'agile panoramica sui contenuti della Carta di Bologna sia permesso rinviare a F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali viaggiano su due ruote*, LLI, 2018, fasc. 1, 16-34.

<sup>(6)</sup> Per un dettagliato resoconto della negoziazione v. G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, cit. 188 ss. In relazione ad AssoDelivery l'A. parla, correttamente, di un'associazione datoriale "nata come risposta all'azione istituzionale del Governo" (193).

<sup>(7)</sup> V. F. Martelloni, *CCNL UGL-Assodelivery: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, *QG*, 22.10.2020.

<sup>(8)</sup> M. Veruggio, *Perché la Cgil dice no a questo contratto. Intervista a Tania Scacchetti, segretaria confederale CGIL*, [www.glistatigenerali.com](http://www.glistatigenerali.com), 22 settembre 2020.

indubbia rilevanza discende, innanzitutto, dal riconoscimento della natura subordinata dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini impegnati nella consegna di cibo a domicilio, sempre rifiutata da tutte le piattaforme di food-delivery sia in Italia che altrove <sup>(9)</sup>.

## **2. La natura giuridica del “Verbale d’incontro” del 29 marzo 2021.**

Se tutti sono consapevoli sia dell’esistenza di un controverso CCNL Riders sia di un Contratto integrativo concluso per Just Eat Italia, anche per la rilevanza riservata dalla grande stampa a due intese che procedono in direzione non solo diversa ma del tutto opposta sul piano della qualificazione dei rapporti di lavoro dei rider, quasi nessuno conosce esistenza, contenuto e parti firmatarie del Verbale d’Incontro siglato dalla società italiana che opera per multinazionale del food-delivery in data 29 marzo 2021, appena prima della stipula del contratto integrativo.

Tale “verbale” ha, tuttavia, enorme rilevanza nell’economia della trattativa condotta dalle organizzazioni sindacali con Takeaway.com Express Italy poiché da un lato, sul piano contenutistico, detto verbale certifica il raggiungimento di un accordo tra le parti sui profili maggiormente controversi dell’intero negoziato; dall’altro include, oltre ai sindacati confederali, anche Rider X i diritti, ossia la già citata rete costituita da tutte le Union metropolitane in vista della grande mobilitazione unitaria del 26 marzo.

Sotto questo secondo profilo è, dunque, importante comprendere l’effettiva natura di tale verbale poiché, ove si profilasse come vero e proprio contratto collettivo, potrebbero discenderne significative conseguenze in ordine alla agibilità sindacale delle Unions, ivi compresa la eventuale possibilità per la predetta rete di costituirsi in associazione e dar vita a proprie rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

In proposito, val la pena evidenziare, innanzitutto, che l’incontro del 29 marzo 2021 non si presenta come un incontro tra gli altri bensì costituisce – come le parti stesse espressamente riconoscono, l’esito finale di un “percorso negoziale” in cui “le parti hanno esaminato e approfondito in diversi incontri le caratteristiche di mercato e le modalità organizzative che la società intende adottare in Italia”, convenendo su aspetti davvero dirimenti.

---

<sup>(9)</sup> V., per tutti, A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, 2019.

Come si legge nel verbale, le parti hanno condiviso che: a) le assunzioni avverranno con rapporto di lavoro subordinato con diritto di precedenza per i lavoratori già in forza; b) tali rapporti di lavoro saranno regolati dal CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni <sup>(10)</sup>; c) un successivo accordo aziendale tra la Società e le OO.SS. di categoria consentirà di adattare le norme legali e il contratto collettivo alle specifiche modalità organizzative con la quale si svolge la prestazione dei Rider. “In tal senso – si legge in conclusione – il confronto prosegue con le categorie aderenti a Cgil, Cisl e Uil”.

A fronte dei contenuti del documento, il “verbale d’incontro” pare configurarsi – a prescindere dal *nomen iuris*, in base alle consuete regole dell’ermeneutica contrattuale <sup>(11)</sup> – come vero e proprio contratto collettivo normativo, atteso che la società assume, in primo luogo, lo specifico e relevantissimo impegno ad assumere i rider con contratti di lavoro subordinato, pure riconoscendo un diritto di precedenza a favore di terzi perfettamente individuabili, indicati come “i lavoratori già operanti in data antecedente alla nascita della nuova società”; in secondo luogo, le parti convengono sul CCNL destinato a disciplinare i rapporti di lavoro nei loro profili essenziali, a partire dal trattamento retributivo <sup>(12)</sup>; in terzo luogo, assumono un obbligo a contrarre, da parte della Società e delle (sole) OO.SS di categoria, convenendo sulla necessità di addivenire a un integrativo che consenta di adattare la disciplina di legge e di contratto collettivo, già individuata nell’accordo del 29 marzo, alle specifiche esigenze che caratterizzano l’attività di consegna di cibo a domicilio: cosa poi effettivamente avvenuta con la stipulazione del contratto integrativo in commento.

---

<sup>(10)</sup> Come noto, con Accordo sindacale del 18 luglio 2018, le parti firmatarie hanno precisato il campo di applicazione del CCNL con particolare riferimento alla *Distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli (c.d. riders)*, e, per «cogliere tutte le opportunità di crescita fornite dalla forte implementazione della distribuzione urbana delle merci» integrando l’accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017, hanno incluso la figure del *rider* nella regolamentazione pattizia, proprio «al fine di disciplinare i rapporti di lavoro» nel campo della «distribuzione di merci con mezzi quali cicli, ciclomotori e motocicli (anche a tre ruote) che avvengono in ambito urbano, anche attraverso l’utilizzo di tecnologie innovative (piattaforme, palmari ecc)»

<sup>(11)</sup> Per tutti E. Gragnoli, *Profili dell’interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, 2000, 132 ss.

<sup>(12)</sup> V. *supra* M. Forlivesi, *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*.

### 3. L'agibilità sindacale delle Unions raccolte nella rete *Rider X i diritti*.

Dalle precisazioni sin qui operate potrebbero discendere conseguenze molto rilevanti in ordine alla potenziale titolarità dei diritti del Titolo III dello Statuto dei lavoratori in capo alle Unioni metropolitane. Potenziale, e non attuale, poiché le Unions dei rider, riunite nella rete denominata Riders X i diritti, pur costituendo indubbia espressione della libertà di organizzazione sindacale costituzionalmente riconosciuta (art. 39, comma 1, Cost.), difettano del carattere di “associazione sindacale” richiesto dall'art. 19 St. lav. Ma andiamo per gradi.

La Corte costituzionale ha per tempo chiarito che, a seguito del referendum del 1995, la possibilità di costituire RSA e fruire dei benefici della legislazione di sostegno è da riconoscere a chiunque abbia sottoscritto un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva (art. 19 St. lav.), a condizione che l'organizzazione sindacale abbia preso attivamente parte alle trattative contrattuali e che il contratto in questione abbia una funzione normativa, ossia regoli effettivamente i rapporti di lavoro “almeno per un settore o istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale”<sup>(13)</sup>, con “ricomprensione, nell'ambito della norma di risulta, di tutte le ipotesi di contratto che nel linguaggio corrente vengono designate come aziendali”<sup>(14)</sup>: di “unità produttiva, sub-unità produttiva e, più plausibilmente, di gruppo o di unità aziendali integrate, sovente spalmate su aree territoriali diverse, ma anche accordi decentrati circoscritti a categorie specifiche (c.n.)”<sup>(15)</sup>.

Entrambi gli aspetti paiono, nel caso di specie, verificati, dal momento che è acclarata, oltre che espressamente riconosciuta nel verbale del 29 marzo

---

<sup>(13)</sup> C. Cost. 12 luglio 1996, n. 244, punto 3.1 della motivazione. Il risultato cui il referendum del 1995 è notoriamente pervenuto non viola – per il Giudice delle leggi – né il principio di uguaglianza né il principio di libertà sindacale, perché la legge continua legittimamente a selezionare i beneficiari delle norme di cui al Titolo III St. lav. sulla base di ragionevoli criteri: non più quello della maggiore rappresentatività (presunta), propria delle confederazioni, bensì quello della rappresentatività effettiva (cfr. P. Campanella, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, 2000, spec. 138 ss.) accertata mediante la capacità del sindacato di imporsi come controparte contrattuale. Anche per la Cassazione l'art. 19 della L. n. 300/1970 si interpreta nel senso che per “associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro stipulati nell'unità produttiva” si devono intendere le associazioni che abbiano stipulato contratti collettivi di qualsiasi livello (nazionale, provinciale, aziendale), ma necessariamente di natura normativa, restando esclusi gli accordi gestionali, che non rientrano nella previsione di cui all'art. 39 della Costituzione e non sono, per loro natura, atti a comprovare la rappresentatività richiesta dalla norma. (Cass. 11/7/2008 n. 19275, Pres. Sciarelli Rel. Picone, *LG*, 2009, con commento di L. Ratti, 45).

<sup>(14)</sup> P. Campanella, *Rappresentatività sindacale cit.*, 149.

<sup>(15)</sup> G. Giugni, *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, *DLRI*, 1995, 359 ss., qui 362.

2021, l'attiva partecipazione delle Unioni metropolitane al percorso negoziale avviato dalla società italiana che opera per conto di Just Eat, così come, alla luce delle osservazioni esposte al paragrafo che precede, non pare revocabile in dubbio la funzione normativa dell'accordo riassunto nel "verbale d'incontro".

È, infatti, certamente da escludere, in base alle opinioni della dottrina che ha più accuratamente approfondito il tema, la lettura che vorrebbe far coincidere il "contratto collettivo applicato nell'unità produttiva" *ex* art. 19 St. lav. con "l'accordo di secondo livello" o con il "contratto integrativo", poiché in tal modo si finirebbe per accreditare "un'interpretazione della norma legale, alla stregua del dato negoziale, quanto meno singolare nell'ambito di un sistema contrattuale come il nostro" <sup>(16)</sup>.

Ostacola la fruizione dei benefici del titolo III, dunque, il (solo) carattere essenzialmente informale della "rete" denominata "Rider X i diritti", priva di ogni formalizzazione giuridica, con relativo scopo, statuto, organi ecc. e quindi, sostanza, priva della natura di "associazione" propriamente detta.

Sotto questo profilo, è vero che la formulazione post-referendaria dell'art. 19 St. lav., è "da interpretarsi nel senso più pieno e ampio", concernente "ogni espressione dell'autonomia collettiva, con la quale uno o più datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori regolino uno o più aspetti dei rapporti di lavoro, nel loro sorgere, nello svolgimento o nella loro estinzione" <sup>(17)</sup>. Così come, in ordine alla iniziativa e all'autonomia delle RSA medesime, non v'è dubbio che esse "sono costituite per iniziativa dei lavoratori dell'azienda e non delle associazioni sindacali di cui all'art. 19, l. n. 30/70; hanno una propria soggettività giuridica (rispetto alla quale appare appropriato il riferimento alle norme in materia di associazioni non riconosciute), come si evince dalle varie disposizioni dello Statuto dei lavoratori prevedenti una loro legittimazione propria e specifica all'esercizio di diritti e facoltà (artt. 9, 20, 21, 22, 25 e 27); in particolare, esse non sono organi dei sindacati, né comunque sono con gli stessi in una relazione, di immedesimazione organica o di altro tipo, che determini l'imputabilità giuridica degli atti da loro compiuti ai sindacati, con i quali le stesse

---

<sup>(16)</sup> P. Campanella, *Rappresentatività sindacale cit.*, 150. L'A. si riferisce, con evidenza, al Protocollo del 23 luglio del 1993 ma, oggi, analogo ragionamento potrebbe valere con riferimento al Testo unico sulla rappresentanza del gennaio 2014.

<sup>(17)</sup> V. Pret. Milano 21/8/96, est. Santosuosso, *RCDL*, 1996, 929. In senso conforme, v. Pret. Milano 4/11/97, est. Porcelli, *ivi*, 1998, 353; Pret. Milano 30/9/98, est. Porcelli, *ivi*, 1999, 69.

sono invece in un rapporto, di natura politica, di parziale coincidenza di interessi collettivi e di obiettivi di tutela” (18).

Ciononostante, tanto la dottrina più autorevole (19), quanto la giurisprudenza, sia costituzionale (20) sia di merito (21), sono salde nel pretendere “un’interpretazione rigorosa della fattispecie dell’art. 19”, alla cui stregua la rappresentatività del sindacato “è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali” (c.n.), per tali intendendosi le formazioni sociali provviste di quel minimo di stabilità e riconoscibilità assegnata al gruppo dalle norme civilistiche applicabili alle associazioni non riconosciute.

Ciò non esclude – e anzi, in certa misura suggerisce – scelte organizzative future di diverso ordine da parte delle Unions metropolitane e delle loro reti, così come, già oggi, non è da escludere che le grandi centrali sindacali possano fornire copertura esterna all’azione sindacale delle Unions nei luoghi di lavoro. Fu fatto, come noto, per i componenti dei consigli di fabbrica negli anni successivi al varo dello Statuto dei lavoratori (22). Non si vede perché l’agibilità sindacale sia da escludere, adesso, per gli attivisti delle reti di sindacalismo metropolitano che, prima di altre organizzazioni sindacali, hanno fatto emergere ragioni e istanze degli alfiere della gig economy.

---

(18) Cass. 29/12/99, n. 14686, pres. Mileo, est. Coletti, RGL, 2001, 148, nt. Frontini, *Sui rapporti tra Rsa e sindacato*.

(19) G. Giugni, *L’associazione sindacale rappresentativa nello Statuto dei lavoratori*, RGL, I, 1973, 309 ss.

(20) C. Cost. 12 luglio 1996, n. 244, *cit*.

(21) Assai significativamente un importante Tribunale (Trib. Roma 9/9/2004, Pres. Fioriolui Banchieri Rel. Conte, LG, 2005, 188) ha precisato che “l’identità di un soggetto associativo, non viene meno a seguito del recesso di alcune associazioni sindacali già aderenti e all’ingresso di altre, ovvero a seguito della modifica della propria denominazione, ciò in virtù del principio generale secondo cui l’identità giuridica dei soggetti collettivi non muta a causa della risoluzione di alcuni rapporti di adesione né a causa della partecipazione di altri soggetti. Sarebbe, infatti, del tutto arbitrario sostenere che la permanenza dell’identità del soggetto sindacale sia legata ad un tasso, indeterminato ed indeterminabile, di conservazione qualitativa della propria originaria composizione associativa”, la quale, tuttavia, si profila, nell’economia della disposizione statutaria, requisito evidentemente indefettibile.

(22) D. Gottardi, *Organizzazione sindacale e rappresentanza dei lavoratori in azienda*, Cedam, 1989; ma v. già F. Mancini, *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976, spec. 204 ss.

## Bibliografia

- Campanella P., *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, 2000.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, 2019.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 2018, 1, 1-28.
- Forlivesi M., *Retribuzione e inquadramento nel contratto collettivo aziendale c.d. Just Eat*, in *LLI*, 2021, fasc. 1.
- Giugni G., *L'associazione sindacale rappresentativa nello Statuto dei lavoratori*, in *RGL*, I, 1973, 309 ss.
- Giugni G., *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in *DLRI*, 1995, 359 ss.
- Gottardi D., *Organizzazione sindacale e rappresentanza dei lavoratori in azienda*, Cedam, 1989.
- Gragnoli E., *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, 2000.
- Mancini F., *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976.
- Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna* in *LLI*, 2019, fasc. 1, 1-28.
- Marrone M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, 2021.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali viaggiano su due ruote*, in *LLI*, 2018, fasc. 1, 16-34.
- Martelloni F., *CCNL UGL-Assodelivery: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *QG*, 22.10.2020.
- Nicolosi V., *Sciopero: dopo i corrieri Amazon è il turno dei rider*, *Micromega.net*, 25 marzo 2021.
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, in *LLI*, 2019, fasc. 2, 179-195.
- Quondamatteo N., *Non per noi ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019.
- Veruggio M., *Perché la Cgil dice no a questo contratto. Intervista a Tania Scacchetti, segretaria confederale CGIL* in [www.glistatigenerali.com](http://www.glistatigenerali.com), 22 settembre 2020.