



ACADEMIA BRASILEIRA
DE DIREITO DO TRABALHO

Studium et Labor



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di

Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NEGLI ORDINAMENTI ITALIANO E BRASILIANO



Milano University Press



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di
Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

**I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE
NEGLI ORDINAMENTI
ITALIANO E BRASILIANO**



Milano University Press

I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano / a cura di Giuseppe Ludovico, Alberto Levi, Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas. Milano University Press, 2021. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 2).

ISBN 979-12-5510-071-3 (print)

ISBN 979-12-5510-073-7 (PDF)

ISBN 979-12-5510-074-4 (EPUB)

DOI 10.13130/sdlps.148

Questo volume e, in genere, quando non diversamente indicato, le pubblicazioni della collana di Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, sono valutate, riviste e approvate dal Comitato Scientifico, che si fa garante dei contenuti scientifici delle pubblicazioni.

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 – CC-BY-SA, il cui testo integrale è disponibile all'URL:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:
<https://libri.unimi.it/index.php/sdlps/index>.

© The Author(s) 2023

© Milano University Press per la presente edizione

Pubblicato da:

Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

Sito web: <https://milanoup.unimi.it>

e-mail: redazione.milanoup@unimi.it

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da Ledizioni (www.ledizioni.it).

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Direttori

Prof.ssa Thereza Christina Nahas Prof. Giuseppe Ludovico
Prof. Luciano Dorea Martinez Carreiro Prof. Lucio Imberti

Comitato Scientifico

Prof. Alexandre Agra Belmonte Prof. Ilario Alvino
Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite Prof. Guido Canavesi
Prof. Georgenor de Souza Franco Filho Prof.ssa Maria Teresa Carinci
Prof.ssa Yone Frediani Prof.ssa Silvia Ciucciovino
Prof.ssa Maria Cristina Ingoyen Peduzzi Prof. Stefano Giubboni
Prof. Vitor Salino de Moura Eça Prof. Alberto Levi

Comitato di Redazione

Prof.ssa Alessandra Ingrao
Prof.ssa Naiara Posenato

Volumi della collana

1. G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T. C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2021
2. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2023
3. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *Contratos de trabalho flexível nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro*, Milano, Milano University Press, 2023

Il lavoro nelle piattaforme digitali

Alessandra Ingraio

SOMMARIO: 1. Premessa: eterogeneità del “lavoro nelle piattaforme digitali”. – 2. La prima legge italiana sul lavoro per le piattaforme digitali: il decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 128 del 2 novembre 2019. – 2.1. La parte generale: l'estensione del campo di applicazione del lavoro etero-organizzato. – 2.2. La parte speciale: il Capo V-bis e le tutele previste per i ciclofattorini autonomi. – 2.2.1. Aporie e criticità della parte speciale. – 3. Le interessanti vicende delle relazioni industriali spontanee e di quelle “indotte” dalla l. 128/2019. – 3.1. Il ruolo delle *Union* metropolitane. – 3.2. Movimenti e sub movimenti nazionali e aziendali delle Organizzazioni sindacali confederali. – 3.2.1. La subordinazione “adattata” dei ciclofattorini nei contratti aziendali *Just eat* e *Runner Pizzeria*. – 3.3. Relazioni sindacali “indotte” dalla c.d. legge *riders*: il contratto nazionale Assodelivery-UGL e le reazioni dei giudici.

1. Premessa: eterogeneità del “lavoro nelle piattaforme digitali”

Quello della *gig Economy* è un fenomeno emergente, diffusosi dapprima negli Stati Uniti d'America¹ e successivamente venuto alla ribalta anche nel resto del mondo² sino a raggiungere anche l'Europa e l'Italia, dove sta occupando un posto di prim'ordine all'interno del dibattito relativo alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro e ai cambiamenti che la tecnologia introduce nelle imprese digitalizzate.

1 La giornalista statunitense Tina Brown utilizzò per prima questo termine per indicare attività lavorative marginali e frammentate che contribuivano a garantire il *budget* personale di suoi conoscenti. Hillary Clinton si servì del termine Gig Economy nella campagna elettorale per la Presidenza USA nel 2015 proponendo un programma economico che potesse minimizzarne i rischi in termini di protezione dei lavoratori. Il tema è ampiamente trattato, anche in chiave comparata, in G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T.C. NAHAS (coord.), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, Milano, 2021, *passim*.

2 Rinvio a A. INGRAIO, *Uberlabour: l'organizzazione “uberiana” del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?* in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, n. 2, p. 705 ss. e ivi bibliografia e giurisprudenza citata.

La maggior parte delle piattaforme *labour-based-income* cd. *lean* (leggere)³ – che traggono cioè il proprio profitto dall’intermediazione di lavoretti – propongono un modello di organizzazione del lavoro improntato alla riduzione del lavoro in brevi “task” intermittenti e discontinui (cd. *taskification*) che il prestatore, autonomo, può eseguire se, come e quando desidera secondo il ben noto paradigma dell’imprenditore di sé stesso (si affrettano a rimarcare le piattaforme digitali). «Prima di internet sarebbe stato difficile, trovare qualcuno che lavorasse per te 10 minuti e subito dopo licenziarlo. Con la tecnologia puoi farlo, pagarlo il poco dovuto e sbarazzartene se non ne hai più bisogno». Le parole di Lukas Biewald, amministratore delegato di *Crowdfunder*, una piattaforma d’intermediazione di lavoretti sono davvero esemplificative dei nuovi scenari che alle soglie del terzo millennio si affacciano sempre più prepotentemente, attirando le attenzioni di accademici, politici, giornalisti e anche registi⁴.

Il fenomeno, tuttavia, non è semplice da fotografare essendo al suo interno composito e in costante magmatica evoluzione. L’eterogeneità dei modelli organizzativi delle piattaforme non è sfuggita né agli studi sociologici⁵ né a quelli giuridici⁶, alla prova dei quali è possibile isolare tre sostanziali scenari:

a) piattaforme che si comportano come meri intermediari (*Job board* digitalizzati di *matchmaking* tra domanda e offerta di lavoro, anche digitale); b) piattaforme che danno vita a veri e propri rapporti triangolari, ricalcando il modello della somministrazione di lavoro (ma apportandone modifiche consistenti) (piattaforme del settore *welfare* che erogano servizi di pulizia, *family care*, *baby-sitting* ecc., o anche lavoretti *online*).

c) piattaforme che organizzano l’attività dei prestatori in favore di consumatori finali che restano al di fuori della relazione lavorativa (i ciclo-fattorini).

Insomma, non tutti i *gig workers* sono *riders* che sfrecciano con biciclette su strade per la consegna di pasti o altri generi di consumo.

Eppure, almeno in Italia, il dibattito dapprima e gli sforzi regolativi del legislatore e della contrattazione collettiva poi si sono polarizzati su questa categoria di lavoratori.

Nelle pagine che seguono sarà perciò ripercorsa l’annosa questione della qualificazione dei rapporti di lavoro dei *riders* nel *food delivery*, come autonomi e

3 Secondo la partizione di N. SRNICEK, *Platform Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2017, p. 36 ss.

4 Si allude al film “*Sorry, We Missed You*” di Ken Loach che costituisce un’autentica denuncia delle condizioni di sfruttamento dei lavoratori prodotte dalla *gig economy*.

5 D.L. ARCIDIACONO, I. PAIS, F. ZANDONAI, *Plat-Firming Welfare: Examining Digital Transformation in Local Care Services*, in E. ARMANO, *Digital Platforms and Algorithmic Subjectivities*, University of Westminster Press, London, 2022, pp. 203-214.

6 Sia consentito rinviare a A. INGRAO, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, Milano, 2020; M. FAIOLI, *Il lavoro nella gig economy*, in *Il libro dell’anno del diritto* 2019, Treccani, Roma, 2019; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, Bologna, 2019.

subordinati e non si tralascerà di analizzare la prima legge italiana che si è fatta carico non solo del problema qualificatorio, ma altresì di ritagliare una disciplina *ad hoc* per i *riders* del *food-good delivery* che restano lavoratori autonomi – la l. 2 novembre 2019, n. 128 di conversione del d.l. 3 settembre 2019, n. 101; infine, saranno approfondite le interessanti dinamiche sindacali e di contrattazione collettiva che questa legge ha innescato.

2. La prima legge italiana sul lavoro per le piattaforme digitali: il decreto legge n. 101 del 3 settembre 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 128 del 2 novembre 2019

La principale innovazione legislativa italiana destinata a regolare il lavoro su piattaforma, meglio nota come “legge *riders*” – ossia il d.l. 3 settembre 2019 n. 101, convertito con modifiche dalla l. 2 novembre 2019, n. 128 – è suddivisibile idealmente in due parti rilevanti, le quali come si dirà percorrono direzioni diverse e tra loro parallele.

La prima è di carattere generale, riguardando l’ampliamento dell’ambito applicativo dell’art. 2 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, norma diretta a toccare il cuore della cd. para subordinazione – la zona grigia che si colloca al guado tra autonomia (art. 2222 c.c.) e subordinazione (art. 2094 c.c.), dove erano già presenti le collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c.). La disposizione, come precisato espressamente nel 2019, è destinata ad applicarsi «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali» (*infra* par. 2.1).

La seconda innovazione, invece, è di carattere speciale e settoriale e coincide con l’aggiunta di un capo V *bis* (composto di otto articoli dal 47 *bis* al 47 *octies*) al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, rubricato «Tutela del lavoro attraverso piattaforme digitali» e dedicato a garantire «livelli minimi di tutela» esclusivamente per i ciclofattorini che svolgono attività di trasporto di beni, per conto altrui, con biciclette o motorini come lavoratori autonomi (*infra* par. 2.2)⁷.

La trattazione incomincerà dalla parte generale.

2.1. La parte generale: l’estensione del campo di applicazione del lavoro etero-organizzato

Entro i confini interni dell’area del lavoro autonomo coordinato, l’art. 2 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 individua i rapporti giuridici cui estendere in via rimediabile

7 U. CARABELLI, L. FASSINA (coord.), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, Roma, 2020, 3; M. CORTI, A. SARTORI, *Il decreto sui «riders»*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, pp. 15-24.

la disciplina del diritto del lavoro del lavoro subordinato⁸. La norma, sin dalla sua emanazione, conteneva un criterio selettivo che faceva leva sulla presenza simultanea di tre elementi: esclusiva personalità, continuatività ed eterorganizzazione dei tempi e del luogo della prestazione.

Il triplice criterio, nel suo pur breve spazio di vita, è stato modificato dalla l. 2 novembre 2019, n. 129, di conversione del d.l. 3 settembre 2019, n. 101 anche e soprattutto nell'ottica di intercettare un più ampio numero di rapporti autonomi collaborativi instaurati nell'ambito del lavoro su piattaforma, cui estendere le tutele del lavoro subordinato. In particolare, il nuovo testo dell'art. 2 definisce come etero-organizzati quei rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro *prevalentemente* personali, continuative e le cui modalità esecutive siano organizzate dal committente. Alla norma è poi stata aggiunta la precisazione – a dire il vero pleonastica – secondo cui l'estensione delle tutele del lavoro dipendente opera «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali».

In sostanza, le due modifiche degne di nota hanno riguardato: a) il carattere della personalità, che non è più «esclusiva» ma «prevalente» e dunque idonea a ricomprendere rapporti come quello dei *riders* in cui il prestatore si avvale di una organizzazione strumentale minimale (lo *smartphone* e la bicicletta o il velocipede); b) il contenuto della posizione di eterorganizzazione esercitata dal committente/piattaforma digitale, la quale può essere dal giudice accertata *anche* quando riguardi elementi estrinseci della prestazione diversi dai tempi e dai luoghi della stessa. È infatti, caduto il riferimento espresso all'eterorganizzazione dei tempi e dei luoghi che nel vigore della norma precedente aveva dato vita a un'opinione detrattrice dell'art. 2, considerata «norma apparente» e «priva di efficacia propriamente normativa»⁹. Secondo questa opinione, la norma avrebbe delineato una fattispecie più circoscritta di quella individuata dall'art. 2094 c.c. che definisce il lavoro subordinato, perché la eterorganizzazione costituirebbe la codificazione degli indici sussidiari, già utilizzati da quella giurisprudenza formatasi sulla nozione di “subordinazione allargata”¹⁰, dove, in assenza di direttive

8 Sulla natura giuridica della eterorganizzazione e sull'art. 2 come norma di disciplina, si rinvia al Capitolo scritto da M. SQUEGLIA in questo volume. Sul punto si veda la fondamentale Cass. 20 gennaio 2020, n. 1663 con nota di M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, pp. 50 ss.

9 P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?* in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2015, n. 6, p. 1117 ss.

10 Come noto, si tratta di tutti quei casi in cui la giurisprudenza ammette il soccorso probatorio degli indici sussidiari (continuità e durata del rapporto, regolamentazione dell'orario, cadenza regolare del compenso ecc.) in assenza di prova dell'eterodirezione, considerato elemento essenziale. Tale ipotesi occorre quando le mansioni risultino predeterminate *ab origine* nelle modalità di esecuzione perché ripetitive, elementari o monotone, v. sul punto Cass. 4 luglio 2017, n. 16377, in *Guida al Diritto*, 2017, n. 39, p. 54, relativa a un caso di fattorini addetti alla consegna a domicilio di pizze; Cass. 10 aprile 2017, n. 9157, in *DeJure*, relativa al caso di addetti alla consegna di quotidiani; Cass. 19 luglio 2013, n. 17718, *invi*, relativa al caso di un

puntuali di natura conformativa della prestazione, ciò che assume rilevanza è il potere che s'indirizza su elementi estrinseci della stessa, quali tempo e luogo della prestazione medesima. La tesi fu poi convalidata dal Tribunale di Torino¹¹ che respinse la domanda dei ciclo-fattorini di Foodora volta all'accertamento della natura subordinata o, in subordine eterorganizzata del loro rapporto di lavoro, ma superata dalla giurisprudenza maggioritaria (in particolare dalla Corte d'Appello¹² e dalla Cassazione¹³) e definitivamente obliterata dal legislatore che, come si è detto, ha eliminato definitivamente dal testo della disposizione il riferimento ai tempi e ai luoghi, sopprimendo al nascere il dubbio che la disposizione fosse inutile e ripetitiva.

In definitiva, qualora il giudice riscontri la presenza simultanea dei tre elementi suddetti, si estenderà ai lavoratori su piattaforma tutta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Occorre precisare però che l'intervento modificatore del 2019, ha lasciato impregiudicato il comma secondo dell'art. 2 d.lgs. 81/2015 che, a detta di molti, è la vera innovazione della disposizione, giacché prevede che gli accordi collettivi di livello nazionale, se stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possano prevedere discipline specifiche sia sul piano economico che su quello normativo. Il potere di operare dato alla contrattazione collettiva è stato definito in dottrina «delega in bianco»¹⁴, dal momento che la contrattazione collettiva non solo può confezionare discipline specifiche e selettive delle tutele del lavoro subordinato, ma può altresì

addetto ad un'agenzia di scommesse ippiche. Cass. 3 maggio 2017, n. 10685, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2017, n. 6, p. 1568, con nota di S. D'ASCOLA, *Sul rapporto di lavoro del collaboratore fisso*.

- 11 Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, n. 2, II, p. 283, con nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy* e di E. GRAMANO, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, in *Labor*, 2018, n. 5, pp. 603 ss. M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretezione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2018, n. 3, p. 673 ss.
- 12 App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2019, n. 2, II pp. 340 ss. con nota di M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei rider di Foodora* e di R. DEL PUNTA, *Sui rider e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente?*
- 13 Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2020, n. 2, M.T. CARINCI, *Il lavoro etero-organizzato secondo cass. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in M.T. CARINCI, A. TURSÌ (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile, tra diritto, giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020 p. 54 e *ivi*, A. TURSÌ, *La disciplina del lavoro eterorganizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale, e nuovo paradigma di protezione sociale*, p. 69 ss.
- 14 G. SANTORO PASSARELLI, *La "delega in bianco" alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni etero-organizzate e prime applicazioni concrete*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, n. 4, 1167.

completamente escludere che le tutele del lavoro subordinato si applichino ai lavoratori eterorganizzati su piattaforma¹⁵.

L'ampio margine di manovra su cui la contrattazione può contare si spiega con la necessità di promuovere una transizione «morbida»¹⁶ dal regime pattizio del lavoro autonomo allo statuto protettivo “forte” del lavoro subordinato, articolata secondo *step* «modulati nelle tempistiche e nelle discipline di gestione del rapporto»¹⁷ e comunque senza obbligare gli attori del mercato del lavoro digitale (le piattaforme) ad una transizione rapida e immediata.

2.2. La parte speciale: il Capo V-bis e le tutele previste per i ciclofattorini autonomi

Il capo V *bis* l. 128/2019, sebbene sia rimasto pressoché inapplicato, contiene la vera innovazione legislativa che si è dimostrata un *rebus* sin da subito per gli interpreti (*infra* 2.1.1).

Infatti, il legislatore italiano ipotizza che vi siano *riders* che svolgono consegne di beni in completa autonomia e/o attraverso una collaborazione autonoma in favore della piattaforma priva dei tratti distintivi della eterorganizzazione (art. 2 d.lgs. 81/2015 prevalente personalità, continuità ed eterorganizzazione). Conseguentemente per i ciclofattorini autonomi (notabene: non per tutti i lavoratori su piattaforma) il capo V *bis* stabilisce alcuni diritti specifici dal contenuto minimale.

Occorre premettere che la parte speciale della l. 128/2019 ha una importanza strategica per due ragioni.

La prima è che i diritti ivi previsti costituiscono il primo passo attraverso cui la legge riconosce alcuni bisogni autentici dei ciclofattorini; non essendo per nulla scontato, come in seguito sarà precisato, che tutta la disciplina *standard* del rapporto di lavoro subordinato sia la soluzione delle sfide regolative che pone il lavoro su piattaforma nel *delivery* (*infra* par. 3.2.1.). A mero titolo esemplificativo diritti soggettivi, quali quelli corrispondenti al divieto di disattivazione dell'*account* a causa di un tasso esiguo di accettazione delle consegne – costituiscono tutele aggiuntive rispetto alla disciplina del lavoro subordinato estesa *ex* art. 2 d.lgs. 81/2015 che non contempla divieti di recesso caratterizzati di una simile specificità.

La seconda ragione è che i diritti in questione rappresentano una perfettibile griglia di partenza utile alla contrattazione collettiva, anche in riferimento ad altri lavoratori su piattaforma, la quale potrebbe trovarsi a confezionare «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo» dei *riders* eterorganizzati (sfruttando la «delega in bianco» conferita dall'art. 2, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, su cui *amplius supra* par. 2.1.). Essi, infatti, dovrebbero essere

15 L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 2, p. 393 ss.

16 R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 282/2015.

17 R. PESSI, *Il tipo contrattuale*, *op. cit.*, p. 14.

considerati standard minimi inderogabili di trattamento che nessun contratto derogatorio/regolatorio dovrebbe poter escludere.

Quanto al contenuto dei diritti, il capo V *bis* stabilisce l'estensione in favore dei fattorini non eterorganizzati delle tutele previdenziali, di alcuni diritti informativi e prevede norme su compenso e salute e sicurezza e una tutela della dignità e libertà dei *rider* rispetto a discriminazioni e intrusioni (indagini e controlli) della piattaforma nella sfera privata e lavorativa.

La l. 2 novembre 2019, n. 128, invece, presenta una lacuna grave che riguarda il riconoscimento dei diritti sindacali e collettivi di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori.

Su forma e contenuto del contratto e sulla tutela della dignità e libertà, al *rider* è riconosciuto il diritto alla stipula di un contratto formale (forma *ad probationem*) che renda trasparenti le condizioni d'ingaggio (che la piattaforma deve provare per iscritto) oltreché «ogni informazione utile per la tutela» dei suoi interessi, diritti e della sua sicurezza¹⁸ (art. 47 *ter*). Il novero dei diritti informativi, poi, avrebbe dovuto essere arricchito con il decreto trasparenza, d.lgs. 104/2022 il quale tuttavia esclude dal suo ambito applicativo i rapporti di lavoro autonomo non collaborativo, proprio la tipologia contrattuale in cui sono inquadrati i *riders*, attualmente.

L'estensione della disciplina antidiscriminatoria e di quella a tutela della libertà e dignità prevista dal Titolo I dello Statuto dei lavoratori per i lavoratori subordinati – con espressa previsione del divieto di esclusione dalla piattaforma o di riduzione delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione – (art. 47 *quinquies*) nonché della disciplina per la protezione della *privacy* delle persone fisiche (art. 47 *sexies*) costituiscono un tentativo di regolare i complessi sistemi algoritmici attraverso cui le piattaforme organizzano e talvolta dirigono il lavoro, stilando classifiche di produttività e fedeltà ed escludendo o penalizzando coloro che non raggiungono determinati standard comportamentali prefissati dalle stesse piattaforme; l'estensione della tutela antidiscriminatoria (già in realtà applicabile ai lavoratori autonomi) costituisce un importante baluardo di difesa contro le discriminazioni che i sistemi algoritmici sono in grado di ingigantire e replicare in modo seriale¹⁹.

18 La violazione dell'obbligo informativo comporta per il committente l'applicazione di una sanzione amministrativa (quella di cui all'art. 4, d.lgs. 26 maggio 1997 n. 152) e per il lavoratore, il diritto a ricevere un equo ristoro attraverso un indennizzo determinato equitativamente dal giudice (in relazione a gravità e durata della violazione), entro il limite dell'importo dei compensi percepiti nell'ultimo anno dal prestatore. È poi previsto – attraverso una disposizione piuttosto sibillina – che la violazione dell'obbligo informativo è valutata come elemento di prova; si tratterebbe in sostanza di una presunzione delle condizioni applicate al rapporto e delle lesioni dei diritti previsti nel capo V *bis*.

19 M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, 2021, vol. 1, n. 7, p. I.1 ss.

Deve poi essere garantita al *rider* la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con conseguente obbligo della piattaforma a provvedere a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal D.P.R. n. 1124/1965 e a garantire il rispetto delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008²⁰.

Infine, ma non per importanza, il Capo V *bis* prende posizione sul profilo retributivo (l'art. 47 *quater* posponeva l'entrata in vigore delle previsioni sui compensi al 3 novembre 2020, lasciando un anno alle piattaforme per riorganizzarsi e adeguarsi). La norma è di assoluta importanza soprattutto perché è all'origine di una dibattuta vicenda che riguarda le relazioni industriali e la contrattazione collettiva nel *delivery* (di cui si dirà *infra* par. 3). Ad ogni modo, per comprendere l'impatto pervasivo che avrebbe avuto la disposizione (se non fosse poi stata neutralizzata, come si dirà) occorre intendersi sul fatto che l'alleggerimento degli oneri giuridici ed economici collegati al contratto di lavoro subordinato è tratto comune a quasi tutte le piattaforme digitali. Non deve sorprendere, dunque, che il rischio economico (e d'impresa) sia addossato sui ciclo fattorini, attraverso sistemi di retribuzione a cottimo – seppur affiancati da forme di compensazione oraria – che condizionano la misura del compenso al numero di consegne realizzate (o comunque di prestazioni) in una determinata fascia temporale²¹ e senza tenere in considerazione circostanze parecchio rilevanti per il calcolo di una retribuzione che possa dirsi «proporzionata alla quantità e qualità» del lavoro svolto (art. 36 Cost.).

La retribuzione a cottimo, per definizione, scarica parzialmente il rischio del risultato produttivo sul lavoratore e, dunque, tale sistema retributivo è stato storicamente limitato dalla contrattazione collettiva. Tale esigenza mi sembra ancor più pregnante nel caso in esame, visto che il cottimo incentiva i *riders* a circolare nei centri urbani a gran velocità, senza curarsi del rispetto del codice della strada e mettendo a repentaglio la loro incolumità personale e quella di tutti coloro che si trovano in strada. In altri termini, la scelta del cottimo, se accostata ad un ambiente di lavoro che non coincide col perimetro aziendale, in

20 G. LUDOVICO, *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, in G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T.C. NAHAS (coord.), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, Milano, 2021, p. 79 ss.

21 Il profilo retributivo è collegato a doppio filo con l'organizzazione del lavoro e, più specificamente, con il modello di aggiudicazione dei turni di consegna adottato da ciascuna piattaforma. I turni sono distribuiti in due modi: aggiudicazione preventiva o con prenotazione di slot in calendario settimanale e aggiudicazione ad asta a seguito di *log in* del lavoratore nell'applicativo. Ebbene, le piattaforme che adottano un sistema di retribuzione oraria per il tempo di disponibilità – assumendo il rischio economico di non ricevere ordini – ricorrono di norma al meccanismo di aggiudicazione preventiva; mentre, le piattaforme che fanno ricorso al cottimo, puro o variabile (nel quale cioè alla determinazione del corrispettivo concorrono altri fattori, come ad es. il chilometraggio percorso) tendono a scaricare interamente sul *rider* il rischio di assenza di ordini e, pertanto, ricorrono al meccanismo di aggiudicazione ad asta a seguito di *log in*.

assenza di adeguate protezioni o limitazioni, costituisce un rischio per la salute del lavoratore e per la sicurezza e incolumità di terzi. Tanto che alcuni Comuni avevano avanzato l'idea di obbligare le piattaforme a corrispondere gli oneri di urbanizzazione, per l'occupazione di suolo pubblico, divenuta l'unità produttiva dove sfrecciano i fattorini.

È in questo panorama, alquanto complesso, che l'art. 47 *quater* si occupa di assicurare una garanzia retributiva minima ai *riders* autonomi, distinguendo due ipotesi:

a) nel primo comma si considera l'ipotesi in cui le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale «possono» addivenire alla stipulazione di un contratto collettivo che definisca criteri di determinazione del compenso complessivo, tenuto conto delle «modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente». S'ipotizza dunque una contrattazione collettiva dedicata e delegata cui il legislatore conferisce un ampio mandato, sino ad ammettere che essa possa determinare il compenso anche introducendo il pagamento a cottimo.

b) nel secondo comma si precisa però che, in assenza di retribuzione (ed organizzazione) contrattata ai sensi del comma primo, i ciclofattorini non possono «essere retribuiti in base alle consegne effettuate». L'inedito divieto legale di cottimo è poi accompagnato da un obbligo per la piattaforma di riconoscere «un compenso minimo orario (...)», parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori «affini o equivalenti».

In ogni caso, il lavoro notturno, festivo o in condizioni meteorologiche sfavorevoli deve essere compensato con un'indennità non inferiore al 10%.

In chiusura, è istituito un osservatorio permanente presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti delle piattaforme e dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 47 *octies*) a conferma che quello dei *riders* è divenuto un problema politico di primo piano.

2.2.1. Aporie e criticità della parte speciale

L'introduzione della parte speciale della legge *riders* è stata criticata principalmente sotto due profili.

Innanzitutto, è stato considerato da più voci²² irragionevole sotto il profilo del principio costituzionale di eguaglianza (art. 3 Cost.), perché il capo V *bis* garantisce un nucleo essenziale di protezione a un ristrettissimo gruppo di lavoratori – identificati peraltro attraverso dettagliati riferimenti (coloro che «svolgono consegna di beni per conto terzi circolanti in ambito urbano su velocipedi e veicoli a motore a due ruote» – dimenticando che i *riders* rappresentano soltanto la punta di un

22 V. per tutti, M.T. CARINCI, I lavoratori delle piattaforme quali “working poos”, in *Labor*, 2021, n. 6, p. 627 ss.

iceberg, ossia il più eterogeneo fenomeno del lavoro su piattaforma, che avrebbe meritato una considerazione maggiore, dato che questa seconda parte di lavoratori, dimenticata dal legislatore, costituisce quella più numerosa (*supra* par. 1).

V'è dunque chi²³ ha proposto di superare disparità di trattamento con un'interpretazione analogica del capo V *bis* che colmi il vuoto di tutela dell'altra metà del cielo dei *platform worker* sulla base dell'*eadem ratio*, almeno in tutte quelle ipotesi in cui i lavoratori operino consegnando beni all'interno e all'esterno del territorio urbano, anche con l'ausilio di velocipedi e a prescindere dal numero di ruote del mezzo che utilizzano.

In secondo luogo, in relazione al caso dei *rider*, non si può tralasciare che l'ipotesi del capo V *bis* suona quantomeno insolita e bizzarra. Ragionando su tutti i dettagli ormai noti dell'organizzazione algoritmica del lavoro delle principali piattaforme che operano del *food delivery* – le quali come svariate volte la giurisprudenza italiana ha ormai riconosciuto²⁴ esercitano attraverso l'intelligenza artificiale combinata al sistema dei *rating* un innovativo potere direttivo *data driven*²⁵ – è davvero arduo immaginare la ipotizzata “convivenza” di ciclo fattorini eterorganizzati (se non proprio subordinati) con ciclo fattorini autonomi che svolgono la medesima attività alle medesime condizioni unilateralmente imposte.

Per giustificare l'aporia, si è sostenuto che l'unica possibile spiegazione al dilemma è che il legislatore, consapevole del dibattito circa la presunta libertà dei *rider*s di decidere di volta in volta se rispondere o meno alla chiamata della piattaforma, ha previsto una disciplina minima applicabile soltanto a coloro che *non svolgono la prestazione continuativamente*. Vi sarebbero dunque, *rider*s autonomi eterorganizzati e *rider*s autonomi occasionali, cui si applica la disciplina del capo V *bis*. Tale interpretazione giustificherebbe, peraltro, il divieto di esclusione dalla piattaforma e di riduzione delle occasioni di lavoro a causa della «mancata accettazione della prestazione» (art. 47 *sexies*), che si attaglia alla saltuarietà tipica del lavoro autonomo in cui il lavoratore, lontano da condizionamenti sul quando e sul *quantum* della prestazione, resta genuinamente libero di godersi il «principale beneficio connesso all'autonomia»²⁶.

23 D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Law. nella giur.*, 2020, 1, pp. 5 ss.

24 Trib. Milano 20 aprile 2022, n. 1018, con nota di A. Ingraio, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, 2022, vol. 8, n. 1; Trib. Palermo n. 3570 del 24 novembre 2020, commentata da M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in *Labour & Law Issues*, 2020, vol. 6, n. 2, p. R63 ss.; F. CARINCI, *L'ultima parola sui riders: sono lavoratori subordinati*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021; Trib. Torino, 18 novembre 2021, con commento di A. GARILLI, C. DE MARCO, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, in *Labor*, 2022, p. 213 ss.

25 L'organizzazione digitalizzata della medesima piattaforma, nella maggior parte dei casi, implementa raffinate raccolte di dati sul comportamento fedele del lavoratore, dati che servono ad esercitare su di essi un quantomeno prerogative organizzative nell'interesse della piattaforma.

26 G. CAVALLINI, *La “carica” del decreto 101: le nuove regole per la gig economy mettono alla prova le piattaforme di food delivery (e non solo)*, in *Sintesi*, novembre 2019, pp. 10 ss.

Tale giustificazione non convince pienamente: occasionalità non è sinonimo di autonomia esecutiva, visto che quest'ultima deve essere verificata in concreto guardando alle effettive modalità di realizzazione della prestazione lavorativa, anche in un lasso brevissimo di svolgimento della prestazione²⁷.

Nei fatti, il capo V *bis* ha trovato un'applicazione residuale se non nulla nell'ipotesi del *food delivery*, complice anche la volontà delle Piattaforme digitali del settore – raggruppatesi nell'associazione di rappresentanza Assodelivery già dalla fine della primavera 2018 – di non dare ad esso applicazione, sostituendogli un contratto collettivo considerato da molti “pirata”, come tra poco si dirà (*infra par. 3.3.*).

3. Le interessanti vicende delle relazioni industriali spontanee e di quelle “indotte” dalla l. 128/2019

Osservare la nascita e l'evoluzione delle relazioni industriali nel settore del *delivery* intermediato dalle piattaforme digitali costituisce una grande opportunità per gli studiosi, dal momento che esse sono nate dal nulla e si sono sviluppate attraverso complessi intrecci tra sindacati metropolitani, cd. *Unions* e Organizzazioni confederali (federazioni di categoria appartenenti a CGIL, CISL e UIL). Esse peraltro sottopongono il diritto sindacale ad una prova di sforzo, dal momento che, al netto di alcune pronunce giurisprudenziali intervenute, i ciclo-fattorini sono considerati dalle piattaforme lavoratori autonomi e le norme di sostegno all'attività sindacale nei luoghi di lavoro (il titolo III dello Statuto dei lavoratori) sono state pensate per essere applicate a rapporti di lavoro subordinato.

Vale dunque la pena nelle pagine che seguono di analizzare le principali tappe che hanno segnato la giovane storia della rappresentanza dei *riders* e i risultati ottenuti dalle rivendicazioni, accompagnate da innovative forme di lotta; senza dimenticare però di puntualizzare i tratti caratterizzanti dei diversi attori scesi in campo.

3.1. Il ruolo delle *Union* metropolitane

Le *Union* metropolitane, nate spontaneamente come forma di auto-organizzazione dei lavoratori su base urbana, hanno contribuito, soprattutto al principio della storia sindacale del settore, alla causa dei ciclofattorini e non solo. Infatti, realtà come Deliverance Milano, Riders Union Bologna e altre forme organizzative hanno giocato in questa partita un ruolo decisivo²⁸.

27 Condivisibili le argomentazioni di V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazioni del rapporto e tutele*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2019, p. 582 ss., spec. 589-591.

28 M. MARRONE, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *Labour & Law Issues*, 2019, vol. 5, n. 1, p. 1 ss.

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 *riders*, attraverso la creazione di ciclo officine nelle città – che in ultima analisi costituiscono le unità produttive –, la distribuzione di mappe urbane che indicano punti di ricarica dei cellulari e la solidarietà dei *riders* in punti di ritrovo dopo lavoro. Sul versante dell’attività sindacale, le Union, sfruttando le potenzialità dei *social network* che permettono di dare vita a delle sorte di assemblee permanenti, hanno organizzato mobilitazioni (lo sciopero del 26 marzo 2021 a livello nazionale) i cui risultati si possono solo ricordare per punti.

L’efficacia delle lotte delle Union può essere meglio apprezzata considerando che le mobilitazioni, più che arrecare un danno alle piattaforme del *food delivery*, hanno saputo catturato l’attenzione istituzionale sino a sollecitare l’apertura di tavoli negoziali a livello locale e nazionale che hanno condotto alla stipulazione, dapprima, della “Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano” siglata a Bologna il 31 maggio 2018 che costituisce una sorta di Dichiarazione generale dei diritti dei ciclo fattorini²⁹ e, successivamente, all’approvazione della cd. legge *riders*, il d.l. 3 settembre 2019 n. 101, convertito con modifiche nella l. 2 novembre 2019, n. 128 (già analizzata *funditus supra* par. 2).

3.2. Movimenti e sub movimenti nazionali e aziendali delle Organizzazioni sindacali confederali

Sulla tortuosa strada, piena di buche, percorsa dai ciclo fattorini e dalle Union metropolitane, in un secondo momento, sono comparse alcune federazioni di categoria appartenenti alle maggiori confederazioni italiane CGIL CISL e UIL, che hanno progressivamente sindacalizzato i ciclofattorini coadiuvando e conferendo maggiore organizzazione e sistematicità, specialmente sotto il profilo della rappresentanza e della contrattazione, alle azioni spontanee delle Union metropolitane, nel frattempo organizzatesi in un coordinamento nazionale denominato “Retexidiritti”.

Le federazioni di categoria cui si è cennato sono quelle già operanti nel settore dei trasporti e della logistica, del commercio oltreché le organizzazioni attive nel capo dei lavori atipici (collaborazioni, somministrazione ecc.).

Le maggiori confederazioni, dunque, non hanno optato per la creazione di una categoria specifica dedicata a tutto il lavoro su piattaforma e non solo ai *riders*³⁰.

29 M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Labour & Law Issues*, 2018, vol. 4, n. 1, p. 35 ss.; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali viaggiano su due ruote*, in *Labour & Law Issues*, 2018, vol. 4, n. 1, p. 16 ss..

30 La CGIL ad esempio sta manifestando qualche difficoltà a decidere se ricondurre i lavoratori su piattaforma a una delle tradizionali categorie (corrispondente ai settori merceologici

Sotto il profilo della contrattazione collettiva nazionale, si evidenzia che le federazioni dei trasporti e della logistica hanno sin da subito, nel luglio del 2018, cercato di ricondurre il lavoro dei *riders* nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato, aggiungendo al CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni un importantissimo *addendum*. Nello specifico, con accordo sindacale del 18 luglio 2018, le parti firmatarie – seppure in assenza di Assodelivery, l’associazione di rappresentanza delle maggiori piattaforme digitali del delivery: Glovo, Deliveroo, Just Eat ecc. – hanno precisato il campo di applicazione del CCNL con particolare riferimento alla Distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli (c.d. *riders*), con la finalità di «cogliere tutte le opportunità di crescita fornite dalla forte implementazione della distribuzione urbana delle merci». Hanno perciò integrato l’accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017, includendovi la figura del *rider* «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.)».

Nell’*addendum*, in primo luogo, il *rider* è descritto come «lavoratore adibito ad attività logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l’utilizzo anche di piattaforme digitali e mezzi di trasporto per i quali non è richiesto necessariamente il possesso di patenti di guida B o superiore».

In secondo luogo, è prevista una disciplina minimale di cui i punti salienti sono il divieto per le piattaforme di utilizzo di sistemi di *ranking* reputazionale, generato da algoritmi (gli eventuali turni potranno essere sì comunicati con una piattaforma digitale ma non potranno essere organizzati in base ad un algoritmo); l’applicazione delle coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal CCNL, compresa l’assistenza sanitaria integrativa, la bilateralità contrattuale e l’assicurazione per danni verso terzi; la previsione dell’inquadramento professionale tra i lavoratori adibiti ad attività logistica distributiva (area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ai quali non spetta l’indennità di trasferta di cui all’art. 62 del CCNL Trasporti e Logistica 2018 – 2019). In tale ottica, la retribuzione è parametrata in base all’anzianità di servizio e alla tipologia di mezzo utilizzato per la consegna. Quanto all’orario di lavoro viene stabilito un orario ordinario di lavoro corrispondente a 39 ore

tradizionali) – con l’arduo compito poi di scegliere una federazione appropriata (spiegando perché logistica e trasporti in luogo del commercio o del terziario, dato che i ciclo fattorini trasportano beni acquistati nei ristoranti e che negli inquadramenti di questi contratti è prevista la figura del “fattorino”) – o di creare una categoria specifica dedicata possibilmente a tutti i lavoratori digitali o, ancor più ampiamente, a tutti i lavoratori atipici. Tant’è che, non solo, alle trattative per la stipulazione della Carta di Bologna hanno partecipato le Confederazioni sindacali e nessuna loro federazione di categoria, ma soprattutto, il ricorso presentato dalla CGIL contro l’algoritmo *Frank* è stato firmato congiuntamente dai segretari di tre distinte categorie.

settimanali, distribuite su massimo 6 giorni, oltreché una durata media massima, comprensiva delle ore di lavoro straordinario, non superiore a 48 ore.

In terzo e più importante luogo, *l'addendum* del luglio 2018 riserva un ruolo da protagonista alla contrattazione di secondo livello a cui si dà la possibilità di adattare, a livello di singola azienda, la disciplina della subordinazione come prevista dal contratto di settore, alle peculiarità della singola organizzazione del lavoro. La contrattazione nazionale, perciò, riconosce alla eventuale e futuribile contrattazione aziendale di operare specifiche intese autorizzate a derogare anche in senso peggiorativo rispetto alla disciplina contrattuale standard del lavoro subordinato per rispondere alle esigenze di estrema flessibilità richieste dal lavoro su piattaforma.

3.2.1. La subordinazione “adattata” dei ciclofattorini nei contratti aziendali *Just eat* e *Runner pizza*

L'addendum al CCNL del settore trasporto e logistica ha fatto da apripista rispetto alla stipulazione di alcuni contratti di secondo livello che hanno preceduto l'assunzione, come lavoratori subordinati, di numerosi *riders* in tutto il territorio nazionale. La contrattazione aziendale ha dunque dimostrato che le parti sociali possono coniugare estrema flessibilità e tutele del lavoro subordinato, dando vita a una forma di “subordinazione adattata” alle peculiarità del rapporto di lavoro dei ciclo-fattorini del settore del *food delivery*.

L'importanza dei contratti aziendali *Just eat*³¹ e *Runner pizza*³² si apprezza ancor di più, se si pensa che essi sfatano tutte quelle posizioni interpretative che avevano considerato la subordinazione incompatibile con l'estrema flessibilità e la discontinuità del lavoro dei ciclo-fattorini. La subordinazione, seppur nella sua versione “adattata”, deve essere dunque la strada da percorrere, auspicabilmente anche dalle altre piattaforme del *delivery* che – ancora oggi – continuano a puntare sulla triade precarizzazione-cottimizzazione-intensificazione del lavoro

31 Accordo integrativo aziendale 29 marzo 2021, siglato da Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, nonché, «ai fini dell'assistenza dei lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato», da Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil. All'accordo Just Eat-Takeaway è dedicato uno speciale della rivista LLI, 2021, n. 1 curato da M. Barbieri. Per ulteriori rilievi si consenta di rinviare a A. INGRAO, *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la “subordinazione adattata” dei ciclo-fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, in *Labour & Law Issues*, 2021, vol. 7, n. 1, p. R-116 ss. e EAD, *La subordinazione “adattata” dei rider nell'accordo Takeaway.com express – OO.SS.: le relazioni industriali alla conquista della gig economy*, su <https://www.labourlawcommunity.org/dialoghi/la-subordinazione-adattata-dei-rider-nell-accordo-takeaway-com-express-oo-ss-le-relazioni-industriali-alla-conquista-della-gig-economy/contribusto>

32 Si vedano gli accordi di secondo livello siglati da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti con le società Laconsegna e Montegrappa (affiliate al gruppo Runner Pizza) rispettivamente nelle date del 22 luglio 2019 e del 19 gennaio 2021. Cfr. A. SCELSI, *L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 555 ss.

autonomo, assicurata dalla perdurante applicazione del contratto collettivo al massimo ribasso *Assodelivery*-UGL (su cui *infra* par. 3.3.).

Non essendo possibile in questa sede trattare con esaustività ogni clausola contrattuale destinata a dar vita alla subordinazione adattata, sia sufficiente limitare il discorso al superamento degli snodi maggiormente problematici del lavoro su piattaforma.

Innanzitutto va compreso che il modello organizzativo contrattato e adottato da entrambe le società elimina in radice l'utilizzo di algoritmi e *ranking* reputazionali – sotto l'egida dell'Addendum 2018 che prevedeva un espresso divieto di tali sistemi – in favore di un'organizzazione e pianificazione delle consegne articolata su turni che presuppone l'applicazione della disciplina dell'orario di lavoro, ivi incluse disposizioni sulla durata massima della settimana lavorativa, riposi, lavoro straordinario *bonus* o premi di risultato, disciplina del *part time*³³ e ferie.

In sostanza, entrambi gli accordi confermano che la flessibilità, o meglio discontinuità e intermittenza, connaturata al modello di organizzazione del lavoro di consegna su piattaforma può essere regolata anche dalla disciplina del lavoro subordinato, assicurando tutele e diritti al prestatore, seppur con qualche adattamento che recepisce le istanze delle piattaforme digitali di conservazione delle esigenze produttive specifiche del settore³⁴. L'assegnazione dei turni non è più dominata dall'algoritmo "cieco" e discriminatorio: il *quantum* lavorato non potrà più dipendere dalla loro produttività, affidabilità o fedeltà registrata e classificata nei *rating*.

Occorre, inoltre, segnalare che entrambe le società assicurano l'applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza (art. 2087 c.c., il TU 81/2008 e T.U. 81/2008) le leggi speciali, obbligandosi a fornire tutti i dispositivi di protezione necessari (casco, strumenti catarifrangenti, mascherine ecc.) ed anche a erogare una formazione digitale adeguata alla pericolosità del lavoro. Inoltre, si

33 V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Labour & Law Issues*, 2021, vol. 7, n. 1, p. R-156 ss e ID., *Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *Labour & Law Issues*, 2021, vol. 7, n. 1, p. R-143 ss.

34 Due punti particolarmente controversi dell'accordo *Just eat*, che ammette un largo uso di un *part time* che può essere anche di sole 10 ore (in deroga al CCNL e con evidenti ricadute sulla retribuzione), riguardano il lavoro supplementare che è richiesto nel limite del 50%, con deroga alla legge (che prevede il limite del 25 %) e la clausola elastica senza alcun onere per la società, in contrasto dunque a quanto prevede la legge e il CCNL logistica, trasporto merci. Tali pattuizioni, dunque, permettono di qualificare il contratto aziendale in commento quale contratto di prossimità in deroga sia al CCNL (che ammette intese modificative) sia alla legge, si veda M. TIRABOSCHI, *Accordi in deroga ex articolo 8 e loro conoscibilità*. A proposito di un recente contratto aziendale di regolazione del lavoro dei rider e di alcuni orientamenti della magistratura, in *Bollettino ADAPT*, 2021, n. 4.

riconosce ai fattorini, in aggiunta alle coperture INAIL e INPS, un'assicurazione sulla vita, per morte o invalidità permanente.

Infine ai *riders* sono garantiti sia una retribuzione basata sui minimi contrattuali del CCNL trasporto, spedizioni e logistica³⁵ sia i diritti sindacali come previsti dal Titolo III dello Statuto dei lavoratori.

3.3. Relazioni sindacali indotte dalla cd. legge *rider*: il contratto nazionale Assodelivery-UGL e le reazioni dei giudici

Il 18 settembre 2020 è stato firmato da *Assodelivery* – associazione che rappresenta le principali piattaforme del *food delivery*³⁶ – e UGL, un'associazione sindacale riconosciuta dalla controparte e sedente rappresentante dei *rider* – un contratto collettivo al massimo ribasso – per non dire capestro.

Il cd. CCNL *rider* si pone come scopo ultimo il mantenimento dello *status* di lavoratori autonomi dei *riders*, cercando di svolgere un'attività qualificatoria che contraddice nella sostanza non soltanto l'art. 2 d.lgs. 81/2015, ma anche le numerose sentenze che hanno riconosciuto i *riders* lavoratori subordinati.

In sostanza viene ribadita la tesi delle piattaforme digitali circa il carattere genuinamente autonomo del rapporto al fine di disconoscere le tutele che sarebbero state applicabili ai *rider* in virtù del Capo V *bis* (che come detto *supra* par. 2.2 contiene un *plafond* minimo di tutele applicabili anche ai ciclofattorini autonomi). Infatti, si può ragionevolmente ritenere che questo CCNL «corsaro»³⁷ sia stato indotto dalla stessa l. 128/2019, dal momento che il suo reale obiettivo è evitare le conseguenze dell'applicazione dell'art. 47 *quater* il quale sul fronte retributivo ipotizzava che, qualora una contrattazione delegata non fosse intervenuta a stabilire i criteri di determinazione del compenso complessivo dei fattorini autonomi, si sarebbe applicata la regola del compenso minimo orario parametrato a minimi tabellari stabiliti dai CCNL di settori affini che, in buona sostanza, mascherava un divieto di pagamento a cottimo (*supra* par. 2.2).

Ed in effetti, non soltanto il tempismo della sua stipulazione quasi allo scadere dell'anno di efficacia differita (rispetto all'adozione della l. 128 del novembre

35 Con la precisazione per quanto attiene all'accordo Runner Pizza che «da forma comune (o, quanto meno, prevalente) di lavoro in azienda sembrerebbe essere quella del part-time (...); a ciascun lavoratore spetterebbe, un monte ore settimanale complessivo di almeno 16 ore nell'ambito delle quali l'accordo opererebbe una distinzione, ai fini retributivi, in segmenti temporali di "lavoro effettivo" e di mera "disponibilità"» cfr. *amplius* A. Scelsi, *L'altra contrattazione di secondo livello dei rider*, cit., 565 ss.

36 G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, in *Labour & Law Issues*, 2019, vol. 3, n. 1, p. 188 ss. a p. 193 PA. definisce Assodelivery un'associazione datoriale «nata come risposta all'azione istituzionale del Governo», essendosi costituita in vista delle ripetute convocazioni delle piattaforme da parte del Ministero del lavoro, sin dall'insediamento dell'ex Ministro del lavoro Luigi Di Maio nella primavera-estate del 2018.

37 F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei rider*, in *Questione Giustizia*, 22 ottobre 2020.

2019) dell'art. 47 *quater*, ma anche altri indizi hanno convinto i più della non genuinità del CCNL *riders*³⁸.

Fa sospettare non solo il fatto che il CCNL *riders* a livello contenutistico replichi le condizioni generali di contratto stabilite dalla maggior parte di queste piattaforme³⁹, ma altresì la circostanza che *Assodelivery* abbia scelto di stipulare il contratto con un unico sindacato, essendo notorio che diverse e plurali sono le sigle sindacali che rappresentano questi lavoratori.

Lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, del resto, a due giorni dalla stipulazione di questo contratto di categoria, emanò una nota – inaugurando una prassi inusuale a dire il vero – nella quale metteva in guardia le parti stipulanti rispetto ad un profilo: le deroghe ammesse dal comma 2, lett. a) art. 2, e 47 *quater* sono pur sempre condizionate alla rappresentatività delle organizzazioni che stipulano, le quali nelle disposizioni sono contemplate al plurale.

Il Ministero dunque stigmatizzava l'accordo, notando l'assenza dei tradizionali indici di rappresentatività del soggetto sindacale stipulante UGL che a) è unico (a dispetto del pluralismo sindacale presente nel settore), b) ha consistenza associativa ridotta (benché di difficile misurazione nel caso dei *riders*) c) non ha mai partecipato né ai tavoli di trattativa con i pubblici poteri in cui si discuteva del contenuto del futuro contratto collettivo né tanto meno agli scioperi organizzati dalle altre organizzazioni sindacali.

La nota ministeriale, che non possiede valore vincolante, costituisce al massimo un *warning* per i giudici che si troveranno a giudicare la legittimità di talune sue applicazioni.

In questa sede basti ricordare infatti quanto avvenuto nel caso di Deliveroo, che aveva imposto l'accettazione della contrattazione collettiva Assodelivery-UGL come condizione indefettibile per continuare a lavorare e successivamente comunicato il recesso ai *riders* che non avevano accettato la suddetta condizione.

Il Tribunale di Bologna con decreto del 30 giugno 2021, accoglieva il ricorso per condotta antisindacale, ordinando alla piattaforma di astenersi dall'applicare l'accordo ai propri *riders*, di reintegrare il lavoratore e condannando Deliveroo Italy alla pubblicazione del provvedimento, a sua cura e spese, sulle edizioni locali dei principali quotidiani. La condanna era poi confermata nel giudizio di

38 *Contra* P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero pirata?*, in *Lavoce.info*, 21 settembre 2020, che rimarca che «nel nostro regime di libertà sindacale, a differenza di quello corporativo del Ventennio, la categoria sindacale e contrattuale non preesiste al contratto, non è stabilita dalla legge e tantomeno dal Ministero del lavoro (né, come pretenderebbero Cgil, Cisl e Uil e Confindustria nel Patto per la fabbrica del 2018, dal Cnel). Al contrario, la categoria nasce proprio dalla contrattazione collettiva, che sovraneamente la definisce e delimita. Essa è – ed è essenziale che resti – il frutto del libero gioco dell'aggregazione sindacale e della contrattazione tra le parti».

39 Per fare soltanto un esempio, si considera orario notturno la fascia oraria dall'1 alle 7 del mattino, quando cioè quasi tutti i ristoranti sono chiusi, senza contare che nei giorni festivi non sono incluse le domeniche, ma solo le festività nazionali.

opposizione dove il giudice ribadiva che l'onere di provare l'effettiva rappresentatività comparata dell'organizzazione con cui la piattaforma ha stipulato un CCNL ex art. 2, comma 2. D.lgs. 81/2015 ricade sulla piattaforma stessa⁴⁰.

Ancora più in là si è spinto il Tribunale di Firenze, che con sentenza 24.11.21 n. 781 (in riforma del decreto 9 febbraio 2021) giudicando il medesimo caso relativo a Deliveroo ha considerato UGL *riders* un vero e proprio sindacato di comodo ricadente nel divieto di cui all'art. 17 st. lav. Non ne è conseguito un ordine di scioglimento dell'associazione "gialla", ma la condanna della piattaforma per condotta antisindacale.

Queste pronunce unitamente ad altre⁴¹ hanno una importanza decisiva perché rappresentano una prima risposta (positiva) alla questione se sia possibile estendere le regole dello Statuto dei lavoratori attributive di diritti e prerogative sindacali pensate per il lavoro subordinato – tra cui l'azione di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro – all'area del lavoro non subordinato.

40 Identiche conclusioni raggiunge T. Firenze sentenza 24.11.21 n. 781 «A fronte delle decise contestazioni dei ricorrenti, i quali negano che UGL rider (sigla sindacale che ha firmato il contratto collettivo nazionale applicato in azienda) abbia i requisiti di rappresentatività richiesti dalla norma, sarebbe stato preciso onere della convenuta (che eccepisce la particolare ipotesi di esenzione) dimostrare l'esistenza dei suddetti requisiti. Tale prova non risulta fornita».

41 Cfr. A. DONINI, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *Labour & Law Issues*, 2021, vol. 7, n. 1, p. R-3 ss.