



**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 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