

### *Capitolo III*

## **I CASI CHE FANNO DISCUTERE: IL CCNL ASSODELIVERY E UGL SUL LAVORO DEI RIDER**

**Sommario:** 1. Un contratto controverso. – 2. I contenuti del CCNL rider. – 3. Il nodo della determinazione del compenso. – 4. Le ragioni della contesa politico-sindacale e le distinte problematiche giuridiche.

**1. *Un contratto controverso.*** Il 15 settembre 2020 è stato sottoscritto un controverso contratto collettivo nazionale di lavoro tra Assodelivery (organizzazione datoriale che rappresenta le principali aziende del *food delivery*) e la sigla sindacale Ugl-Rider, che, per la prima volta in Italia, definisce e disciplina espressamente la categoria dei rider (c.d. CCNL *rider*). Le disposizioni contenute in questa intesa, oggetto di numerose e feroci polemiche che hanno dato luogo a una presa di posizione formale dell'ufficio legislativo del Ministero del lavoro in merito alla sua efficacia giuridica, hanno contribuito a portare alla luce talune contraddizioni e criticità che caratterizzano da tempo l'evoluzione del mercato del lavoro in tutto il mondo. Sta di fatto che i rider, fattorini che consegnano beni alimentari a consumatori che li acquistano per mezzo di *app*, sono diventati il simbolo di una contesa più profonda tra coloro che si propongono il superamento di un paradigma giuridico del lavoro intrinsecamente legato alla subordinazione giuridica e all'orario di lavoro, proponendo soluzioni, anche retributive, maggiormente ancorate alle performance, e coloro che, invece, considerano queste trasformazioni l'apice di un più generale processo di riduzione delle tutele dei lavoratori conseguente alla iperflessibilizzazione dei contratti di lavoro e alla riconduzione del lavoro a un puro oggetto di scambio retribuito con le peggiori forme di cottimo.

Non è certo possibile e tanto meno opportuno, in un rapporto istituzionale che intende fotografare la realtà della contrattazione collettiva in Italia, entrare nel merito di questa contesa, incentrata sul superamento o meno del mercato della grande invenzione del Novecento industriale e cioè il mercato del tempo di lavoro. Ci limitiamo pertanto a ricordare che, con l'accordo del 18 luglio 2018, allegato al CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, Cgil, Cisl e Uil avevano tentato di ricondurre la figura dei rider nell'ambito del lavoro subordinato prevedendo, di conseguenza, un sistema di determinazione del compenso legato intrinsecamente al concetto di ora-lavoro e che questa scelta, anche quanto concettualmente condivisa tra azienda e lavoratori, ha tuttavia dato luogo a non poche problematiche operative come dimostra il recente accordo tra la Montegrappa (azienda toscana operante per Runner Pizza) e le associazioni di categoria di Cgil, Cisl, Uil, il quale, pur reso in applicazione del già citato accordo allegato al CCNL logistica, e quindi fondato sulla classificazione dei rider come lavoratori subordinati, propone un sistema retributivo che si poggia su ampie ed evidenti deroghe alla disciplina in materia di orario di lavoro prevista dalla normativa di legge e dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Per contro, anche la più recente decisione di Just Eat di inquadrare i rider come lavoratori subordinati pare essere avvenuta in applicazione di un diverso contratto collettivo, quello multiservizi, con un trattamento retributivo lordo pari a 7,5 euro rispetto ai 12 stabiliti dal contratto della logistica. Il CCNL sottoscritto tra Assodelivery e Ugl-Rider si inserisce pertanto tra i numerosi e problematici tentativi di regolare professioni difficilmente incasellabili nei modelli tipici del Novecento industriale e, anche solo per questo motivo, rientrando pacificamente tra le espressioni della libertà di contrattazione collettiva garantite dalla Carta costituzionale, va analizzato come ogni altro accordo di rilevanza nazionale e, soprattutto, come ogni accordo che fa discutere, va prima di tutto preso in considerazione per quello che dispone e cioè per i suoi contenuti.

**2. I contenuti del CCNL rider.** Il CCNL firmato da Assodelivery e Ugl-Rider disciplina l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai c.d. rider, e ha vigenza triennale, a partire dal 3 novembre 2020. Il contratto si applica alle aziende facenti parte di Assodelivery e alle aziende che inseriscano un riferimento al CCNL nel contratto individuale stipulato con i propri rider.

Base normativa del CCNL in esame è il capo *V-bis* del decreto legislativo n. 81 del 2015, *Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*, come introdotto dal decreto-legge n. 101 del 2019, convertito in legge n. 128 del 2019, nonché l'articolo 2, comma 2, lettera *a*, dello stesso decreto legislativo n. 81 del 2015. Tale normativa si proponeva, come noto, di rendere più semplice l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, eliminando il riferimento, originariamente contenuto nel testo dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del citato decreto legislativo n. 81 del 2015, ai «tempi e ai luoghi della prestazione». Il puntuale riferimento della applicabilità di tale norma al lavoro tramite piattaforma per gli operatori del *food delivery* doveva inoltre, nell'ottica del legislatore, consentire una più facile riconduzione del lavoro dei rider all'alveo applicativo delle tutele previste per il lavoro subordinato.

A fronte di tali evoluzioni normative, il CCNL firmato da Assodelivery e Ugl-Rider si presta a un duplice inquadramento: da un lato si applica la disciplina del nuovo capo *V-bis*; dall'altro lato si intende coltivare la delega in favore della autonomia collettiva prevista dall'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81 del 2015. Quest'ultima, infatti, permette di limitare l'operatività del comma 1, escludendo dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato quelle collaborazioni per le quali accordi collettivi nazionali *stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, giustificate da particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Una volta rilevato il fondamento normativo del CCNL, che sul lato della rappresentatività dei soggetti firmatari si può spiegare argomentando sull'assenza di un diverso contratto collettivo valido per il medesimo perimetro contrattuale (la categoria dei rider o, ancora, il settore del *food delivery*), è ora possibile procedere ad un'analisi dei suoi contenuti.

In primo luogo, l'accordo fornisce le definizioni di rider, piattaforme e zone di servizio, e delinea il quadro normativo di riferimento. Gli accordi tra piattaforme e rider sono poi qualificati come contratti di lavoro autonomo *ex* articolo 2222 c.c. o *ex* articolo 409, n. 3, c.p.c., dato che, secondo le parti, quelle fornite dai rider sono prestazioni che si caratterizzano per la flessibilità e la volontarietà, e per le quali non sussistono obblighi di orario o reperibilità. Il contratto individuale tra piattaforma e rider deve essere stipulato in forma scritta, nonché contenere una serie di elementi tra i quali rientrano il richiamo esplicito alla disciplina del CCNL, la specificazione degli obblighi contrattuali delle parti, il rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro stabiliti dal decreto legislativo n. 81 del 2008 e, infine, il rispetto e le modalità di applicazione della normativa nazionale (decreto legislativo n. 196 del 2003) ed europea sulla protezione dei dati personali (regolamento europeo n. 2016 del 679, GDPR).

Il CCNL si preoccupa, inoltre, di alcuni aspetti relativi alla sicurezza nello svolgimento dell'attività lavorativa, quali la messa a disposizione di almeno un indumento ad alta visibilità per tutti i rider, e del casco per i lavoratori che svolgono consegne attraverso la propria bicicletta. Come previsto dalla normativa, in particolare dall'articolo 47-*septies* del decreto legislativo n. 81 del 2015, il rider avrà poi diritto alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Gli verrà inoltre garantita una copertura assicurativa, indipendentemente dal mezzo utilizzato, contro eventuali danni a cose o a terzi che questi dovesse arrecare in occasione dell'esecuzione delle prestazioni di lavoro oggetto del contratto di lavoro autonomo.

In ultimo, le piattaforme si impegnano a adottare politiche non discriminatorie nell'offerta delle proposte di lavoro, anche relativamente ai sistemi di *ranking* che devono tener conto del diritto al riposo del rider.

**3. Il nodo della determinazione del compenso.** Uno dei punti più controversi dell'accordo sottoscritto da Assodelivery e Ugl-Rider è il sistema di determinazione del compenso. Il CCNL in commento delinea infatti un sistema che presenta caratteristiche molto differenti da quello previsto dall'*accordo del 18 luglio 2018, allegato al CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni*, il quale parametrava la retribuzione dei rider a una precisa unità temporale, ovvero l'ora-lavoro. Assodelivery e Ugl-Rider, al contrario, hanno ritenuto di introdurre un sistema riconducibile al c.d. cottimo misto, il quale è tuttavia ritenuto da molti avverso alla *ratio* della normativa vigente.

Il già citato articolo 47-*quater*, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede infatti che le «organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale» possano stipulare un contratto collettivo volto a «definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente». Diversamente, qualora l'accordo di cui al comma 1 non venga stipulato, l'articolo 47-*quater*, comma 2, prevede l'obbligatorietà per le piattaforme anche digitali di retribuire i rider con «un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

L'accordo sottoscritto da Assodelivery e Ugl-Rider, recependo la delega che il legislatore ha disposto nei confronti della contrattazione collettiva all'articolo 47-*quater*, comma 1, disciplina il compenso dei rider nei seguenti termini. All'articolo 11, comma 1, è

previsto 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 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». In aggiunta al compenso minimo proporzionato al tempo di consegna, l'articolo 10, ai commi 3 e 4, prevede che questo valore minimo possa essere implementato in base alle modalità e alle condizioni in cui il rider sta lavorando, e, a titolo esemplificativo, vengono elencati i seguenti criteri: «distanza della consegna; tempo stimato per lo svolgimento della consegna; fascia oraria; giorno feriale o festivo; condizioni meteorologiche».

L'accordo, infine, recepisce anche quanto stabilito dall'articolo 47-*quater*, comma 3, introducendo delle maggiorazioni qualora il rider lavori in determinati periodi e condizioni: «A. prestazione di lavoro svolto di notte; B. prestazione di lavoro svolto durante le festività; C. prestazione di lavoro in condizioni meteorologiche sfavorevoli» (articolo 11, comma 2). L'articolo 11, comma 3, quantifica le maggiorazioni a seconda di come le circostanze si combinino tra di loro. Infatti, in caso di sussistenza di una sola delle tre circostanze elencate o, viceversa, nel caso in cui concorrano tra loro, la maggiorazione può variare. Pertanto, qualora il rider si trovi a lavorare di notte – ossia, ai sensi dell'articolo 11, comma 4, durante il lasso di tempo che va dalle ore 00:00 alle ore 7:00 – ma in un giorno non festivo e senza condizioni meteorologiche sfavorevoli, percepirà solo una maggiorazione del 10%. Diversamente, se alla consegna notturna si aggiunge una delle circostanze di cui all'articolo 11, comma 2 (ad esempio, la ricorrenza di una festività), la maggiorazione sale al 20%. Giunge al 30% qualora si verificano tutte e tre le circostanze indicate dall'articolo 11, comma 2. Le parti hanno avuto cura di definire anche quando sussistono la festività e le condizioni meteorologiche avverse indicate dall'articolo 11, comma 2, per far scattare la maggiorazione.

Sempre all'articolo 11, comma 4, infatti, vengono definite come festività le giornate del 1° gennaio, 6 gennaio, la Pasqua e il lunedì seguente, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e il Santo Patrono del comune in cui l'impresa ha la sede principale. Per quanto riguarda invece le condizioni meteorologiche sfavorevoli, le parti, consapevoli che la legislazione vigente non fornisce un'adeguata definizione in merito, rimettono ad una apposita commissione paritetica il compito di ricercare una definizione più precisa e, nell'attesa ed in via provvisoria, individuano come tali «le precipitazioni di pioggia di almeno 2 millimetri l'ora o la neve, come risultante dai dati di un database meteorologico indipendente». L'articolo 11, comma 4, precisa che «resta fermo che in condizioni di pericolo oggettivamente riscontrabili, relativamente alle condizioni meteo, le Piattaforme interromperanno il servizio».

Questo meccanismo di determinazione del compenso è stato da taluni ritenuto non rispettoso dello spirito del decreto-legge n. 101 del 2019 proprio perché esso, secondo la diffusa opinione in precedenza accennata, avrebbe voluto scongiurare il pagamento a cottimo dei rider. Da qui la posizione interpretativa di chi ritiene che il contratto collettivo di cui all'articolo 47-*quater*, comma 1, sia obbligato a prevedere un compenso orario minimo a prescindere dai tempi di consegna.

Nell'ottica di valorizzare la lettera della legge è tuttavia facile osservare come, in realtà, solo l'articolo 47-*quater*, comma 2, preveda l'obbligatorietà per le piattaforme anche digitali di retribuire i rider con «un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti». Diversamente, l'articolo 47-*quater*, comma 1, prevede che le organizzazioni sindacali possano stipulare un contratto collettivo volto a «definire criteri di determinazione del compenso complessivo» che siano coerenti con le modalità della prestazione e con l'organizzazione del committente. L'articolo 47-*quater*, comma 1, non fa dunque riferimento, neppure indirettamente, ad

un compenso minimo orario, ma sembrerebbe lasciare alle parti stipulanti la piena libertà di organizzare un sistema di determinazione del compenso che sia funzionale a rispondere alle proprie esigenze, non ponendo particolari limiti all'autonomia collettiva. Si può affermare, quindi, che l'articolo 47-*quater*, comma 2, aveva il solo scopo di innescare un meccanismo di salvaguardia qualora le parti sociali non avessero attuato la delega normativa di cui all'articolo 47-*quater*, comma 1.

**4. Le ragioni della contesa politico-sindacale e le distinte problematiche giuridiche.** Come specificato nella premessa di questa sezione, il CCNL stipulato da Assodelivery e Ugl-Rider è stato oggetto di uno scontro politico-sindacale particolarmente acceso, anche in ragione delle modalità con le quali le parti firmatarie sono arrivate alla sua stipulazione. La controversa scelta di Assodelivery di ritirarsi dal tavolo di negoziazione convocato dal Ministero del lavoro al quale partecipavano le associazioni di categoria di Cgil, Cisl, Uil, per firmare poco dopo un CCNL con un sindacato secondo l'opinione di molti non storicamente rappresentativo quale l'Ugl, è stata senza dubbio centrale nel dettare il tono delle polemiche susseguitesisi alla stipulazione. Il livello dello scontro è stato successivamente alzato anche dal Governo al tempo in carica, il quale si è prontamente espresso sulla vicenda attraverso la pubblicazione della già ricordata nota del 17 settembre 2020 dell'ufficio legislativo del Ministero del lavoro, ritenente il testo negoziale appena sottoscritto non in grado di esercitare il potere di deroga all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato definita dall'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Oltre al nodo della effettiva rappresentatività dei soggetti firmatari e a quello della determinazione del compenso, descritto nel precedente paragrafo, oggetto di critiche da parte del Ministero del lavoro è stata altresì la disposizione del CCNL che qualifica il lavoro dei rider come lavoro autonomo. Tale critica non si è in



verità concentrata sul merito della qualificazione ma semplicemente sulla circostanza per cui le firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro abbiano ritenuto opportuno esercitare questo tipo di attività (cioè la qualificazione della fattispecie), la quale è notoriamente, nell'ordinamento nazionale, appannaggio della magistratura. È da segnalare, in ogni caso, che ad oggi la magistratura non ha assunto un orientamento unanime per quanto concerne la riconduzione del lavoro dei rider all'alveo della subordinazione o dell'autonomia.

La vicenda del c.d. CCNL rider, come anticipato in premessa, ha un'importanza solo apparentemente circoscritta a un particolare settore, quello del *food delivery*, che, seppure in espansione, ad oggi coinvolge solo poche decine di migliaia di lavoratori.

Essa, infatti, risulta paradigmatica della tendenza al mutamento dell'intero mercato del lavoro moderno, il quale, a differenza di quanto avveniva nel Novecento industriale, comprende sempre più spesso professioni non disciplinabili unicamente con regole comuni standardizzate contenute nei contratti collettivi, i quali, di conseguenza, sembrano parzialmente perdere la propria funzione anticoncorrenziale.

Non è un caso, infatti, che la legislazione relativa al lavoro agile, ossia uno degli strumenti protagonisti, seppur anche per ragioni esogene, della corrente organizzazione del lavoro, preveda che esso sia regolato per mezzo di un accordo individuale, relegando l'autonomia collettiva ad un ruolo solo eventuale (per un'analisi dei più recenti accordi aziendali in tema di lavoro agile, vedi l'approfondimento contenuto *supra*, in questa parte, sezione II, capitolo I).

Il controverso nodo del compenso del CCNL Assodelivery, Ugl-Rider è poi sintomatico di tale "crisi della regola standard del lavoro", in questo caso costituita dall'unità di retribuzione costituita dall'ora-lavoro. In un contesto nel quale il vero e proprio "valore del lavoro" è sempre più spesso legato al raggiungimento di

obiettivi e alla misurazione delle performance, risulta infatti necessario un ripensamento del sistema di retribuzione, riconducibile ancora ad una valutazione economica del mero “tempo di lavoro”.

Tale compito non potrà che essere appannaggio delle relazioni industriali, le quali, se desiderano mantenere il proprio ruolo istituzionale di “creatrici delle regole del lavoro”, dovranno mettere in discussione le soluzioni contrattualistiche adottate nella seconda metà secolo scorso, in molti casi inadatte a gestire la complessità del mercato del lavoro moderno.