



I RIDERS LO SVILUPPO DEL FOOD DELIVERY E LA DISCIPLINA NORMATIVA



Avv. Valentina Ferraro

CHI SIAMO

L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

è formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quale beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

L'ENTE BILATERALE LAVORO DEL TURISMO (E.B.L.T.)

è formato e gestito dalle Associazioni imprenditoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.L.T. si rivolge quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano i CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici servizi e ai loro dipendenti, ma devono essere in regola con la contribuzione prevista contrattualmente a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti e servizi di favore nei confronti sia delle imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari Sociali socie degli Enti stessi.

CONTATTI

Sede: Via Massena 20, 10128 - Torino

Sito: www.ebttorino.it

Mail E.B.T.: segreteriaaterziario@ebttorino.it

Mail E.B.L.T.: segreteriaaturismo@ebttorino.it

SOMMARIO

SOMMARIO.....	4
I. I RIDERS	5
II. INTRODUZIONE: I RIDERS E LO SVILUPPO DEL FOOD DELIVERY.....	7
III. IL RAPPORTO DI LAVORO DEI RIDERS: TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE.....	8
III.1 LE MODALITÀ DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO.	8
III.2. LA DISCIPLINA LEGISLATIVA.....	9
III.3. L'ORIENTAMENTO GIURISPRUDENZIALE.....	10
IV. IL CCNL RIDER DEL 15 SETTEMBRE 2020.....	15
V. L'EFFICACIA DEROGATORIA DEL CCNL E IL NODO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ	18
VI. LE CIRCOLARI ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO (INL) N. 7/2020 E DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (MPLS) N. 17/2020.	20
VI.1. LA CIRCOLARE INL N. 7/2020	20
VI.2. LA CIRCOLARE MPLS N. 17/2020.....	21
VII. SFRUTTAMENTO O EQUO COMPENSO E OBBLIGHI DEL COMMITTENTE: LE TUTELE DEI RIDERS NELLO SPECIFICO.	22
VIII. L'INCHIESTA DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI MILANO SUI RIDERS.....	24
IX. IL PROTOCOLLO QUADRO SPERIMENTALE CONTRO IL CAPORALATO	26
X. GLI ACCORDI INTEGRATIVI A LIVELLO AZIENDALE: IL CASO DI JUST EAT	28
XI. I CONTRATTI SOTTOSTANTI AL CIRCUITO DEL FOOD DELIVERY.	31
XII. LE RESPONSABILITÀ DEL CLIENTE RISTORATORE.....	33
XIII. FOOD DELIVERY DOMANI: CONCLUSIONI.....	34
XIV. ALLEGATI.....	35
XV. ALLEGATO 1: CCNL 15 SETTEMBRE 2020	36
XVI. ALLEGATO 2: CIRCOLARE INL 7/2020	47
XVII. ALLEGATO 3: CIRCOLARE MPLS N. 17/2020	60
XVIII. ALLEGATO 4.....	66
PROTOCOLLO QUADRO SPERIMENTALE CONTRO IL CAPORALATO	66
XIX. ALLEGATO 5.....	72
ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE JUST EAT	72

I RIDERS



Riders, dall'inglese, "Cavalieri" che solo se unito al sostantivo bicycle, si trasforma in "ciclisti".

Ben lontano da un nobile titolo medievale che evoca cavalieri coraggiosi la figura del Rider che vediamo sfrecciare con qualsiasi tempo ed a qualsiasi ora nelle nostre strade anche deserte per la pandemia. Il senso che ci danno è quello di una nuova società dove i giovani non possono che partire da quel lavoro, anche per pagarsi gli studi ed un pò si affacciano alle nostre menti sensazioni di sfruttamento, pericolo e marginale coraggio che non vorremmo fossero retaggio della vita dei nostri figli.

Ma a disincantarci sono i rider stessi che vogliono quel lavoro e che pragmaticamente sembrano aver capito più di noi dove va la società oggi, con quali ritmi e per rispondere a quali esigenze e che a fronte di mancanza di scelta lo considerano una vera chance,

Lo diventa anche per imprenditori falciati dalla pandemia o addirittura (e di questi giorni) per fare allenamento per il Giro d'Italia, guadagnando qualcosa.

Ciò non toglie che la modernità non deve coniugarsi con mancanza di regole, tutele e sicurezze proprie di una società civile, in questo come in tutti gli altri campi dove si lavora.

E la Gig economy non ne deve essere esente, pena il venir meno non solo di lavoretti, ma anche di imprese tradizionali, chiamate ad innovarsi, questo è certo, ma non a soccombere senza speranza schiacciati dai big della rete.

L'Europa ed il mondo sono chiamati a questo impegno nel post pandemia e l'Italia dovrà sfruttare i termini del recovery Plan per riforme tra cui quella della concorrenza che coinvolge i monopoli dei big della net economy.

Il cammino complesso di questi ultimi anni sta portando a tentativi concreti di inquadramento e tutela della figura del rider e dovrà continuare se la fenomenologia dovrà continuare ad esistere.

Ma altrettanta attenzione dovrà essere dedicata ai clienti operatori per permettergli di affiancare l'home food alla propria attività di tradizionale somministrazione senza per questo dover piegarsi a condizioni capestro o ad oneri insostenibili per una micro e o piccola azienda.

Il pericolo è quello di far solo gli interessi di aziende d'oltre mare, trascurando il tessuto della Nostra Nazione che già si dovrà confrontare con le difficoltà seguite al Covid 19.

Claudio Ferraro

II. INTRODUZIONE: I RIDERS E LO SVILUPPO DEL FOOD DELIVERY.

Mai come in questi ultimi tempi il nostro sistema economico ha visto l'accelerazione dell'utilizzo delle piattaforme di delivery nonché la crescita esponenziale delle persone impegnate nella consegna dei pasti a domicilio. A chiunque passeggi per la propria città sarà capitato di imbattersi in un rider e di poter osservare addirittura flotte di riders appostate davanti ai ristoranti in attesa della consegna da portare al domicilio degli italiani.

Il fenomeno dei Riders sbarcato in Italia, ormai, da qualche anno ha sancito un nuovo modello di business nell'ambito della ristorazione e dei pubblici esercizi, modello di business che oggi arriva ad incidere addirittura in maniera significativa sul futuro del settore.

Se prima l'utilizzo delle piattaforme per il Food Delivery rappresentava una scelta sia per gli



operatori del settore che per gli utenti finali, oggi invece non vi è più spazio per la scelta, l'utilizzo delle piattaforme diventa quasi necessario e nell'ambito di tale ordine di imposizione è ancor più necessario che il sistema italiano imponga regole chiare di tutela degli addetti alle consegne così come regole di tutela chiare dovrebbero essere imposte alle

forme contrattuali sottostanti rivolte agli operatori del settore quali ristoranti e pubblici esercizi in generale.

Se un primo passo verso la tutela dei Riders è stato fatto non ugualmente può dirsi del sistema del Food Delivery per i pubblici esercizi.

Nel presente approfondimento si cercherà di riassumere in modo sintetico ed operativo la disciplina normativa e non, di tutela dei Riders con uno sguardo anche alla tutela degli operatori del settore dei pubblici esercizi.

III. IL RAPPORTO DI LAVORO DEI RIDERS: TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

La vicenda dei Riders e della tipologia del rapporto di lavoro può oggi essere così brevemente riassunta: il problema non è quello del contenuto dell'attività del *rider* ma dell'organizzazione aziendale in cui tale collaboratore si trova a collocarsi.

È chiaro infatti che un *rider* che è tenuto a rispettare un orario di inizio e di fine turno, che non ha alcuna libertà di scegliere la fascia oraria di disponibilità e che non può rifiutare gli incarichi è un lavoratore dipendente, perché evidenti sono i requisiti del rapporto verticistico ed etero-diretto che lo lega alla piattaforma.

Diversamente, ove ciò non avvenga è invece possibile definire il rapporto come un rapporto di lavoro autonomo.

Il punto è che di per sé lo stesso modello di *business* potrebbe contemplare al proprio interno diverse tipologie di *rider*: tutti svolgono le medesime attività, sotto il profilo contenutistico, ma i vincoli che l'organizzazione aziendale impone a ciascuno di essi, e le modalità di svolgimento di fatto dell'attività, fanno che si possa parlare rispettivamente di *rider* subordinati o autonomi.

Ma vediamo ora quale è stato lo sviluppo della disciplina legislativa e non in materia di Riders e a quali confini ed affermazioni è giunta l'annosa questione.

III.1 LE MODALITÀ DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO.

La modalità di costituzione del rapporto di lavoro dell'aspirante Rider è fortemente semplificata ed in linea con lo spirito che caratterizza le piattaforme on line.

Chi intenda collaborare con una delle società di delivery (es. Deliveroo, Just Eat, Glovo, Uber Eats), infatti, potrà registrarsi presso il sito della stessa manifestando il proprio consenso ad eseguire il servizio di consegna a domicilio attraverso la compilazione di un modulo iniziale di iscrizione.

Le società di delivery forniscono, poi, una serie di indicazioni tra le quali ad esempio la necessità che il Rider abbia la legittima disponibilità di un veicolo (auto, motocicletta o bicicletta) adatto alla fornitura dei servizi di consegna ed uno smartphone (o altro dispositivo) che operi su piattaforme iOS o Android.

A titolo esemplificativo si riporta quanto è reperibile sulla piattaforma di Just Eat dove è stato inserito un flag di accettazione iniziale dell'accordo quadro e della normativa in materia di privacy (<https://rider.justeat.it/application>).



Di particolare interesse è notare come alcune piattaforme, come ad esempio Just Eat, inseriscano già in fase di preiscrizione la necessità di accettazione di un “Accordo Quadro” che indica sin da subito alcune delle regole applicate al Rider rinviano anche alla normativa ed al CCNL di settore.

Successivamente alla compilazione dei formulari sul sito delle varie

piattaforme l’aspirante rider riceve la proposta per la sottoscrizione di un contratto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa

Oggi alcune piattaforme, come si vedrà nel prosieguo, hanno modificato il contenuto di tali contratti rendendoli nella forma più simili a contratti di subordinazione “stabile”.

III.2. LA DISCIPLINA LEGISLATIVA.

L’origine della tutela dei Riders si ha nel D.Lgs. n. 81/2015 (Jobs Act) recante la “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”.

L’art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 disponeva infatti che: “1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro **esclusivamente** personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente **anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.

Secondo tale disposizione alle collaborazioni cd. etero-organizzate ovvero etero-dirette da parte del committente, ferma restando la natura autonoma del rapporto di lavoro, si sarebbe comunque applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato; la norma tuttavia non

precisava quali tutele della disciplina del rapporto di lavoro subordinato dovessero applicarsi al “lavoratore autonomo etero-organizzato”, se tutte o solo alcune.

Successivamente, con D.L. 3 settembre 2019 n. 101 avente a oggetto “*Disposizioni urgenti per “la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali”*”, convertito nella Legge 128/19, pubblicata

in Gazzetta Ufficiale al n. 257 del 2 novembre 2019 si è avuto un primo importante intervento normativo nell’ambito della tutela dei Riders e del Food Delivery.

Il nuovo art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato in sede di conversione del D.L. n. 101/2019 dalla L. n. 128/2019, prevede che “*A far data dal 1 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di*

*lavoro **prevalentemente** personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente*”. Il D.L. n. 101/2019 ha disposto, alla fine dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, che “*le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digital*”.

Inoltre, il merito della riforma del 2019 è stato anche previsto di introdurre al Capo V-bis nel D.Lgs 81/2015, una serie di tutele minime applicabili ai soli Riders (artt. 47bis, 47ter e 47quater) .

I ciclo-fattorini vengono, infatti, qualificati come «*prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato*», «*impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore... attraverso piattaforme anche digitali*».

Come detto, le norme da ultimo approvate prescrivono una soglia minima di tutela in favore dei Riders, che verrà descritta nei paragrafi che seguono.

III.3. L’ORIENTAMENTO GIURISPRUDENZIALE.

Sulla scia di tale impianto normativo si sono inserite poi una serie di pronunce giurisprudenziali tra le quali certamente la più rilevante è la sentenza della Cassazione del 24 gennaio 2020 resa all’esito del celebre “Caso Foodora”.



Tale sentenza ha stabilito il principio per cui *“quando l’etero – organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, si configura in modo talmente incidente sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoratore deve essere considerato un lavoratore dipendente”*.

In questo caso, infatti, le prestazioni del lavoratore si inseriscono e si integrano con l’organizzazione di impresa, per cui, in virtù del disposto dell’art. 2 D. Lgs 81/2015, non può non applicarsi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, dato che, al lavoratore, sono imposti vincoli temporali, e cioè l’obbligo di effettuare le consegne entro trenta minuti, e spaziali e cioè l’obbligo di rispettare zone di partenza predefinite.

Il fatto che il lavoratore disponga di autonomia nella fase genetica del rapporto, in quanto egli è libero di obbligarsi alla prestazione, non è stato considerato un elemento sufficiente per fare escludere la sussistenza del requisito della subordinazione.

L’orientamento giurisprudenziale è comunque limitato, per il momento a poche sentenze, delle quali oltre a quella sopra detta della Suprema Corte, una serie di altre sentenze delle corti di merito che qui di seguito, si procede a esaminare.



La prima è la sentenza **Tribunale di Torino del 7 maggio 2018** che si è occupata dell’inquadramento giuridico dei Riders.

Il Tribunale di Torino, richiamando sia il disposto dell’art. 409 n. 3 c.p.c., nonché le disposizioni contenute nella legge Biagi, nella legge Fornero e nel Jobs Act, a proposito di collaborazioni coordinate e continuative, ha ritenuto che vi fossero degli elementi per escludere la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato, costituiti, rispettivamente dal fatto che:

- la determinazione del luogo e dell’orario di lavoro non venisse imposta unilateralmente dal datore di lavoro;
- la verifica della presenza dei riders nei punti di partenza e l’attivazione del profilo dei medesimi sull’applicazione rientrasse nell’ambito del coordinamento;
- il pagamento, pur essendo, orario, fosse subordinato alle ore nelle quali venivano effettuate le consegne;
- i riders potevano non fare le consegne avvisando il centralino e spiegandone il motivo;
- i riders potevano scegliersi il percorso;

- le telefonate di sollecito che l'impresa, datrice di lavoro, poteva effettuare non potevano essere considerate degli ordini, ma rispondevano a esigenze di coordinamento dettate dalla necessità di rispettare i tempi di consegna;
- fosse irrilevante che, ai riders, fosse imposto di effettuare consegne a ridosso della fine del turno;
- lo svolgimento di attività promozionale costituisse una prestazione accessoria e secondaria non in grado di incidere sulla qualificazione del rapporto di lavoro;
- i riders potessero revocare, in qualsiasi momento, la propria disponibilità a effettuare un turno;
- la esclusione temporanea o definitiva da una chat aziendale o da turni di lavoro non potesse essere considerata una sanzione disciplinare;
- i riders fossero liberi di scegliere il percorso dal ristorante all'indirizzo del consumatore del pasto.

La seconda è la sentenza della **Corte appello di Torino del 4 febbraio 2019**.

Si tratta dell'appello avverso la sentenza del Tribunale di Torino sopra esaminata. Anche la Corte di appello di Torino ha rilevato che, alla luce del fatto che i Riders fossero liberi di dare la propria disponibilità per i turni, fosse da escludere la natura subordinata della prestazione lavorativa. La Corte di Appello di Torino ha finito per individuare un *tertium genus* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, alla luce dei requisiti della personalità, della continuità della prestazione e della etero organizzazione. Tuttavia, secondo la Corte di appello di Torino, anche se il rapporto di lavoro è autonomo, allo stesso, si applicano alcuni istituti della



subordinazione, quali le disposizioni in tema di sicurezza e salute sul lavoro, la tutela della retribuzione e dell'inquadramento, le disposizioni in tema di orario di lavoro, riposi, ferie e coperture assicurative e previdenziali.

La terza è la sentenza del **Tribunale di Milano del 4 luglio 2018**. Anche il Tribunale di Milano ha esaminato la problematica relativa ai riders, giungendo alle stesse conclusioni della

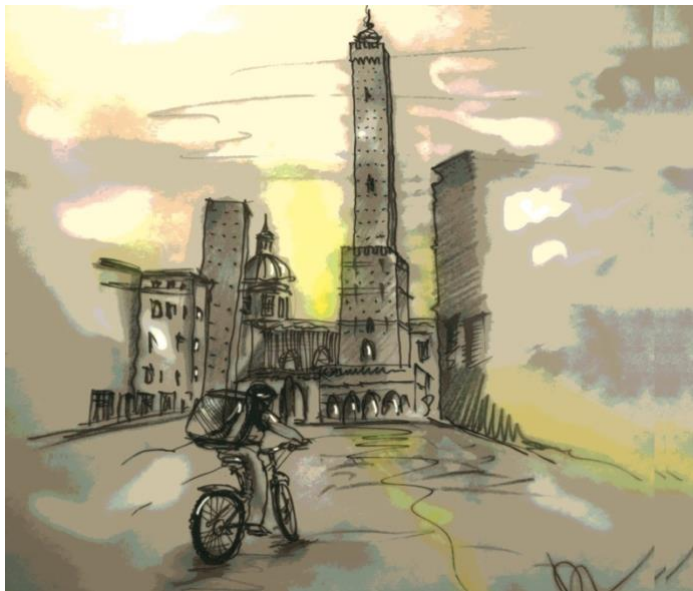
giurisprudenza torinese.

La quarta, già vista, è la sentenza della Cassazione 24 gennaio 2020 che scaturisce dal ricorso in Cassazione della sentenza della Corte di Appello di Torino del 4 febbraio 2019.

Ancora, più recentemente sull'argomento si sono pronunciati anche: il **Tribunale di Palermo con sentenza del 24 novembre 2020, n. 3570**, a danno della piattaforma Glovo (che nel frattempo aveva acquisito Foodora) che, recependo i vari *input* sul tema provenienti dai vari livelli di intervento (legislativo, ministeriale, sindacale, giurisprudenziale), ed in dissenso rispetto alla Corte di Cassazione sul caso Foodora, compie un passaggio ulteriore e arriva invece a qualificare la prestazione resa dai Riders *tout court* come lavoro subordinato e la disconnessione dalla piattaforma digitale come licenziamento orale.

In particolare, il giudice del lavoro palermitano giunge ad affermare i seguenti principi:

- il lavoro su piattaforma digitale ben può essere subordinato. Il Giudice palermitano valorizza il contenuto dell'ultima Direttiva 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in UE, che dovrà essere recepita dall'Italia entro il 1° agosto 2022;
- da tempo la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha enucleato una nozione di eterodirezione attenuata;
- nel caso di specie al vaglio del Giudice palermitano, la prestazione di lavoro è stata continuativa e prolungata nel tempo e le modalità di espletamento dell'attività del lavoratore venivano gestite e organizzate dalla piattaforma, da intendersi quale parte datoriale;
- il *riders* non è libero di scegliere se e quando lavorare poiché può scegliere di prenotarsi



esclusivamente per i turni che la piattaforma mette a sua disposizione in ragione di un algoritmo.

Ancora recentemente il **Tribunale di Bologna il 31 dicembre 2020**, su ricorso di alcune OO.SS., ha ritenuto discriminatoria la condotta di Deliveroo in relazione alle condizioni di accesso alla prenotazione delle sessioni di lavoro tramite la piattaforma digitale, in quanto il punteggio assegnato ai *riders*

era suscettibile di riduzione, con conseguente possibilità di retrocessione nella seconda o terza fascia di prenotazione, in caso di mancato accesso agli *slot* prenotati ed in caso di cancellazione della prenotazione con un preavviso di meno di 24 ore rispetto alla sessione. Il Tribunale ha ritenuto applicabile ai Riders la normativa antidiscriminatoria invocata dai sindacati rilevando come «*alla luce della recente evoluzione legislativa e giurisprudenziale*»

non possa dubitarsi della “*necessità*” di estendere a tali lavoratori «*l’intera disciplina della subordinazione*».

Il Tribunale ha, dunque, condannato la società a «*rimuovere gli effetti della condotta discriminatoria mediante la pubblicazione del presente provvedimento sul proprio sito internet e nell’area “domande frequenti” della propria piattaforma*».

IV. IL CCNL RIDER DEL 15 SETTEMBRE 2020

In questo panorama normativo e giurisprudenziale abbastanza disomogeneo un'altra importante novità in materia di tutela dei Riders è certamente rappresentata dal CCNL Rider del 15 settembre 2020 sottoscritto da Assodelivery e Ugl Rider, con l'esclusione delle altre sigle pure presenti al tavolo istituito presso il Ministero del Lavoro.

Il CCNL Rider del 15 settembre 2020 si è inserito in questo complesso quadro normativo sulla scorta della previsione contenuta nelle deroghe ammesse dall'art. 2, comma 2, lett. a), D.lgs. n. 81/2015 (quanto all'esclusione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate) e all'art. 47-quater dello stesso decreto (quanto al divieto del cottimo).

In effetti, le parti stipulanti hanno esplicitato l'intenzione che il contratto svolga una funzione derogatrice rispetto a tali (fondamentali) profili, laddove precisano (art. 5) che *«Il presente Contratto viene stipulato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a, nonché dell'art. 47-quater, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2015»*.

Il CCNL, redatto in versione bilingue, occupa 28 pagine, si compone di 32 articoli e ha una durata prevista di tre anni, decorrenti dal 3 novembre 2020, con previsione di ultrattività alla scadenza.

Molte previsioni in esso contenute, sono meramente ripetitive delle norme di legge: l'art. 5 in materia di forma del contratto individuale, che replica in sostanza l'art. 47-ter; gli artt. 14 e 18 in materia di sicurezza e 16 in materia di assicurazione Inail, che replicano l'art. 47-septies; gli artt. 20 e 22 in materia di divieto di discriminazioni e di privacy, che replicano l'art. 47-quinquies. Così anche l'art. 23 in materia di divieto di caporalato, che nulla aggiunge ai divieti di legge, salvo inserire a presidio del divieto la regola del divieto assoluto per il rider di farsi sostituire.

Altre clausole sembrano avere un contenuto di tipo essenzialmente programmatico, come tali non particolarmente incisive sul piano della tutela, come quella che prevede che *«Le Parti ricercheranno la migliore soluzione, su scala Nazionale, per offrire un servizio di assistenza fiscale (dichiarazioni dei redditi/fatturazione mensile/F24)»* (art. 24, che ci ricorda che allo stato i Riders si devono pure pagare il commercialista...), ovvero quella che prevede l'istituzione di una commissione paritetica per controllare l'esecuzione del Ccnl e avviare iniziative in tema di bilateralità (artt. 25 e 26).

Lascia perplessi anche la clausola in materia di diritti sindacali (art. 29), riservati alla sola associazione firmataria, ove sarebbe stato più opportuno un espresso riconoscimento del sindacalismo informale sorto spontaneamente nel mondo dei rider, sul quale non si spende una parola.

Alcune clausole, invece, hanno una loro valenza originale e innovativa, come quelle che prevedono dei **premi** a fronte del raggiungimento di un determinato numero di consegne (piuttosto elevato: dopo 2.000 consegne premio di 600,00 Euro (art. 13)).

La vera novità è però rappresentata da quelle clausole che sanciscono la natura autonoma del rapporto e che stabiliscono la misura del compenso, in deroga alle norme di legge.

Si legge all'art. 3 che: *«Le Parti concordemente riconoscono che i seguenti elementi rappresentano caratteristiche produttive ed organizzative del settore: – gli accordi tra*



Piattaforme e Rider sono contratti di lavoro autonomo ex art.2222 c.c. o ex art. 409, n. 3 c.p.c., privi di vincoli di esclusiva, ed è ammessa la prestazione di servizi anche per piattaforme in concorrenza diretta; ... La natura autonoma ex art. 2222 c.c. o ex art.409 n. 3 c.p.c. del rapporto tra Rider e Piattaforma preclude la maturazione a favore del Rider di compensi straordinari,

mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato al di fuori di quanto specificamente previsto dalla normativa vigente, dal presente Contratto o dal contratto individuale».

Nessuna minima considerazione, insomma, agli sviluppi della giurisprudenza, anche di Cassazione, quanto alla possibilità di ricondurre il lavoro dei Riders alla fattispecie della collaborazione etero-organizzata ex art. 2, D.lgs. n. 81/2015.

Gli artt. 10 e 11, poi, nel tentativo di derogare il divieto di cottimo di cui all'art. 47-quater, D.lgs. n. 81/2015, individuano i criteri generali di determinazione del compenso, peraltro già da tempo utilizzati e forieri di non poche problematiche, ma resta inteso che *«il Rider riceverà compensi in base alle consegne effettuate»* (cottimo), con il solo correttivo che spetta in ogni caso *«un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse, pari a 10,00 Euro lordi l'ora».*

Si noti che il **compenso minimo** orario di 10,00 Euro l'ora spetta solo per le ore di lavoro effettivo di consegna, e non prende in considerazione i tempi di disponibilità tra una consegna e l'altra, derogando così evidentemente alla norma di legge che sarebbe applicabile in assenza di accordi collettivi, per cui i rider «non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate».

Insomma, laddove il CCNL Rider presenta effettivamente dei contenuti di originalità rispetto al dato normativo, lo fa stabilendo tutele recessive rispetto a quelle che sarebbero previste in assenza del contratto. Il che, se si spiega perfettamente nella logica dell'associazione datoriale Assodelivery, resta difficilmente spiegabile nella prospettiva di chi dovrebbe rappresentare gli interessi dei lavoratori.

V. L'EFFICACIA DEROGATORIA DEL CCNL E IL NODO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ

Si è detto che il Ccnl Ugl-Assodelivery è espressamente «*stipulato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a, nonché dell'art. 47-quater, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2015*» (art. 5 del Ccnl).

Senonché tali previsioni, pur rinviando alla fonte contrattual-collettiva il compito di dettare una disciplina di tutela che consenta la disapplicazione delle tutele di legge – e quindi per escludere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato al lavoro etero-organizzato



(art. 2) e per escludere il divieto di cottimo al lavoro dei rider autonomi (art. 47-quater) – precisano che non qualunque contratto collettivo può prevalere sulla norma di legge, ma solo quelli sottoscritti da associazioni o organizzazioni **«comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»** (art. 2). Si tratta quindi di verificare se Ugl Rider e Assodelivery soddisfino tali requisiti di “maggiore rappresentatività comparativa”.

Il Ministero del Lavoro, nella nota a firma del capo dell'ufficio legislativo

Giuseppe Bronzini indirizzata ad Assodelivery, non ha avuto dubbi in proposito e ha affermato che «*la sottoscrizione da parte di una sola sigla sindacale non sembrerebbe prima facie idonea a soddisfare il requisito*», posto che «*è la stessa lettera della previsione normativa, laddove fa riferimento espresso ai contratti sottoscritti “dalle organizzazioni sindacali...” a suggerire la necessità che a stipulare il contratto stesso non possa essere una sola organizzazione, se non nel caso limite in cui detta organizzazione non realizzi – da sola – una rappresentanza largamente maggioritaria a livello nazionale*».

Altri hanno criticato l'approccio del Ministero, ricordando che se è pur vero che nel più ampio settore della logistica certamente vi sono altri soggetti ben più rappresentativi di

Assodelivery e Ugl, in un regime di libertà sindacale la categoria nasce dalla contrattazione stessa, sicché sarebbe legittimo – come avvenne a suo tempo per i piloti – ritagliare uno specifico sotto-settore (il food delivery) dalla macro-categoria di riferimento (la logistica).

Per quanto i sindacati confederali faticino nell'affermarsi in un settore ormai composto da lavoratori poco sindacalizzati e difficilmente sindacalizzabili, la loro presenza è comunque apprezzabile, mediante le federazioni dedicate ai “nuovi lavori” (NidiCgil, Felsa-Cisl, UilTemp-Uil), quantomeno in relazione a Ugl Rider. Ma soprattutto, è noto che il sindacalismo più diffuso tra i Riders è quello spontaneo, affermatosi sin dalle proteste torinesi del 2016 e radicato in organizzazioni informali, soprattutto in alcune realtà (si pensi a Riders Union Bologna, che era arrivata a sottoscrivere un accordo a livello comunale nel 2018).

In questo contesto, quindi la rappresentatività di Ugl Rider non parrebbe sufficiente a determinare l'idoneità del Ccnl a derogare alle tutele di legge.

VI. LE CIRCOLARI ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO (INL) N. 7/2020 E DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (MPLS) N. 17/2020.

Con le circolari in commento sono state fornite istruzioni al personale ispettivo circa la corretta applicazione della disciplina dei Rider (art. 2 e 47 bis D.Lgs. n. 81/2015).

VI.1. LA CIRCOLARE INL N. 7/2020

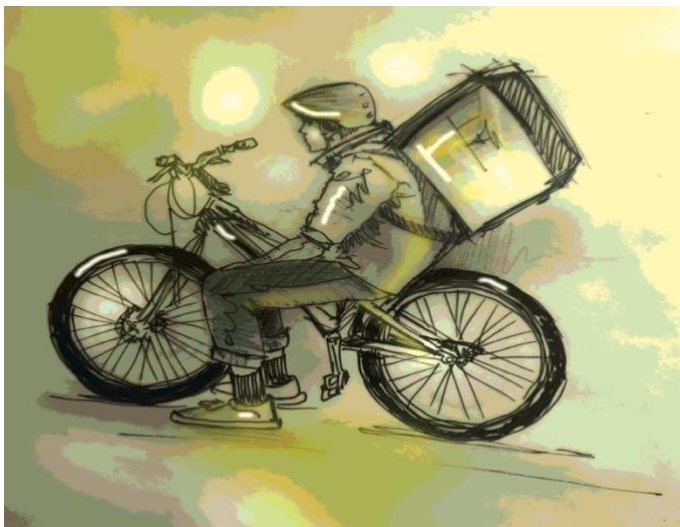
In particolare, nella INL Circolare 7/2020 vengono elencati i requisiti indicati dal legislatore ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 2 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, che sono da individuarsi in una prestazione, come visto, prevalentemente personale, continuativa ed eseguita secondo modalità organizzate dal committente e che devono tutti ricorrere affinché si possa applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Inoltre, viene confermata l'esclusione dell'applicabilità della regolamentazione del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate che siano state disciplinate dalla contrattazione di livello nazionale che coinvolga associazioni comparativamente più rappresentative e che disciplini il trattamento economico e normativo del rapporto "*in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*".

Vengono, poi, precisati, relativamente all'intervento ispettivo: l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, i profili sanzionatori che riguardano le tutele retributive contributive ed assicurative.

VI.2. LA CIRCOLARE MLPS N. 17/2020

Nella circolare MLPS 17/2020 si precisa invece che, nel caso in cui i riders lavorino in via continuativa e con attività prevalentemente personale, secondo modalità esecutive definite dal committente attraverso la piattaforma, a prescindere dal fatto che l'etero-organizzazione si eserciti anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, salvo che esistano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative che prevedano discipline



specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo.

Nel caso in cui non ricorrano le condizioni di subordinazione, ma venga svolta una prestazione di carattere occasionale, ovvero sia priva del carattere della continuità, troverà applicazione il Capo V bis del D.Lgs. n. 81/2015.

Relativamente al compenso, l'art. 47 *quater*, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015

demanda ai contratti collettivi la facoltà di definirne la determinazione, secondo criteri che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In mancanza, i riders non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate, ma dovrà essere loro garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti.

I contratti collettivi abilitati a dettare una disciplina prevalente rispetto a quella legale risultano essere quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale con riferimento quindi ad una pluralità di agenti sindacali anziché uno solo e che il requisito di maggiore rappresentatività risulti dagli indici comunemente impiegati in giurisprudenza.

VII. SFRUTTAMENTO O EQUO COMPENSO E OBBLIGHI DEL COMMITTENTE: LE TUTELE DEI RIDERS NELLO SPECIFICO.

Come anticipato, la riforma del 2019 ha introdotto all'interno del D.Lgs. n. 81/2015 un nuovo capo V-bis nominato *“Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”* regolato dagli artt. 47 bis a 47 octies.

Lo scopo del nuovo capo è, come prevede l'art. 47 bis, stabilire: *“livelli minimi di tutela per i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali”*. Gli articoli successivi precisano quali siano le tutele: queste tutele si applicano ai Riders a cui non sarà applicabile l'art. 2 D.Lgs. 81/2015. Non è semplice individuare chi siano. Perché, se l'art. 2 dlgs 81/2015 si applica a prestazioni *“continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente”* vuol dire che gli artt. 47 bis e ss. si applicano solo ai lavoratori che prestano servizio occasionalmente.

Viene riconosciuto:

- il diritto alla copertura assicurativa per Infortuni e Malattie professionali (art. 47 septies);
Come visto i Riders hanno diritto alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in virtù del D.L. 101/19, sopra esaminato. Il premio assicurativo deve essere calcolato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta, e alla retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative. La voce applicabile è la 0721 della nuova tariffa premi. Ai fini dell'assicurazione I.N.A.I.L. l'impresa che si avvale delle piattaforme digitali è tenuta all'osservanza degli obblighi dei cui al D.P.R. 1124/65, e, in caso di infortunio o malattia professionale, alle relative denunce.
- i lavoratori avranno diritto alla stipula di un contratto scritto ed a ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. In mancanza il lavoratore avrà diritto ad un risarcimento che può essere pari ai compensi ricevuti nell'ultimo anno.

- l'Art. 47-quinquies prevede un "*Divieto di discriminazione*". A parte un generico riferimento alla disciplina antidiscriminatoria (che comunque sarebbe stata applicata) la legge precisa che "*L'esclusione dalla piattaforma o le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.*". Il significato della norma non è chiaro. Da una parte, sembra che si intenda evitare ogni forma di esclusione dalla piattaforma collegata alle caratteristiche del lavoratore (sesso, età, razza, religione ecc..), ma anche che sia una risposta, ad esempio, alla partecipazione ad una iniziativa sindacale. Dall'altra, pare che venga vietata ogni classifica tra i lavoratori collegata all'accettazione o meno di un impiego.
- L' 47 quater, rubricato *Compenso* prevede:
 1. *I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.*
 2. *In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito 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.*
 3. *Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.*

La disciplina normativa prevede quindi il **divieto del pagamento "a cottimo"** ovvero a consegna e una retribuzione oraria pari a quella dei lavoratori subordinati (verosimilmente quella del livello V del CCNL logistica). La regola è quella del pagamento orario.

L' introduzione di una diversa modalità di pagamento, quindi anche un cottimo parziale, è possibile solo se previsto da "*contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*". Infine è prevista una indennità per lavoro notturno, festività e impossibilità della prestazione a causa del meteo non inferiore al 10%. La specificazione delle modalità di applicazione della indennità, e la sua misura (che potrà superare il 10%), sarà oggetto di trattativa e azione sindacale.

VIII. L'INCHIESTA DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI MILANO SUI RIDERS

Da quanto sin qui detto risulta che, sotto un profilo di principio, il rapporto di lavoro dei Riders ben può essere inquadrato nella fattispecie del lavoro subordinato (come ritenuto dal Tribunale di Palermo), ma anche nella fattispecie delle collaborazioni coordinate e



continue, anche se poi, per l'applicazione dell'art. 2. D.Lgs. n. 81/2015 cit. (v. Corte di Cassazione n. 1663/2020), sotto un profilo pratico a essi si applica la "disciplina del lavoro subordinato" inclusiva altresì degli aspetti previdenziali ed assicurativi.

A tale conclusione è giunta da ultimo anche l'indagine coordinata dalla Procura della Repubblica di Milano per i profili penalistici e

dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro per ciò che concerne l'inquadramento dei rapporti di lavoro, a cui hanno partecipato l'Ispettorato del lavoro e il nucleo ispezioni lavoro dei Carabinieri di Milano, nonché INPS e INAIL, elevando dei verbali di accertamento ispettivo e contestazione in relazione a circa 60.000 rapporti di lavoro occasionale ed autonomo di ex ciclo-fattorini, oggi riqualificati collaboratori autonomi coordinati e continuativi e meritevoli, pertanto, delle tutele del lavoro subordinato ex art. 2, D.Lgs. n. 81/2015.

Dunque non vige alcun obbligo di assumere i Riders come lavoratori subordinati dipendenti, ma – secondo le contestazioni sollevate – va loro applicata la disciplina del lavoro subordinato, inclusiva altresì anche della conseguente disciplina previdenziale contributiva. Il 27 maggio 2020, infatti, il Tribunale di Milano aveva emesso il Decreto n. 9 con cui disponeva l'applicazione dell'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy, ravvisando la sussistenza del delitto di caporalato di cui all'art. 603 bis c.p. in capo ai managers di una società partner di Uber sulla base di una serie di indizi ritenuti gravi, tra cui: il pagamento a cottimo di importo ritenuto degradante; il reclutamento di lavoratori in stato di bisogno; la richiesta di un numero di prestazioni non compatibili con la tutela minima delle condizioni fisiche del lavoratore; e così via.

Il 24 febbraio scorso la Procura di Milano (Francesco Greco) ha reso noto alla stampa l'indagine contro le quattro piattaforme Just Eat, Deliveroo e Glovo e Uber Eats Italy, la stessa Procura ha aperto negli ultimi mesi una serie di fascicoli sulla materia dei Riders per violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro e uno riguardante reati fiscali. Al di là delle iniziative giudiziarie della Procura di Milano, resta vero che di certo il lavoro attraverso le piattaforme digitali proseguirà ed è chiaro che le tutele sono necessarie.

IX. IL PROTOCOLLO QUADRO SPERIMENTALE CONTRO IL CAPORALATO

Dalla vicenda vista sopra delle contestazioni mosse dalla Procura di Milano a Uber Eats Italia è sorta l'esigenza di sottoscrivere un protocollo contro il caporalato.

Così, in data 24 marzo 2021 è stato sottoscritto tra Assodelivery e CGIL, CISL e UIL il primo *"Protocollo Quadro Sperimentale per la legalità contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del Food Delivery"*, protocollo sottoscritto anche da UGL Rider.

Nello specifico il Protocollo prevede un termine di sei mesi entro il quale le varie società aderenti ad Assodelivery dovranno adottare dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e un Codice Etico, con la precipua finalità, tra le altre, di rilevare e sanzionare ipotesi di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis c.p.

Viene inoltre aperta la strada ad una sorta di individuazione istituzionale dei soggetti autorizzati ad operare per conto delle piattaforme, con la creazione, in via transitoria, di un albo nazionale di società aventi requisiti di onorabilità e legalità.

Tale albo precederà un processo di identificazione, che si auspica possa avvenire da parte del Ministero dello Sviluppo Economico d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di tutte le "piattaforme" operanti nel settore del *food delivery* e delle società terze eventualmente autorizzate ad operare per conto delle piattaforme stesse, al fine di definire un apposito albo nazionale.

Nelle more, Assodelivery e le imprese ad essa aderenti si sono impegnate a non ricorrere a società terze, proprio al fine di evitare la riproposizione di ipotesi di possibili abusi e illeciti che oggi sono ancora al vaglio della magistratura penale.

Infine è prevista la costituzione, sempre nei sei mesi successivi alla sottoscrizione del Protocollo, di un Organismo di Garanzia, di cui faranno parte i rappresentanti designati dalle varie imprese aderenti ad Assodelivery all'interno dei rispettivi Organismi di Vigilanza, avente il compito proprio di vigilare, in posizione di terzietà, sulle dinamiche lavorative dei *riders*.

A tale Organismo di Garanzia le varie società aderenti ad Assodelivery comunicheranno, con cadenza trimestrale, i dati "anomali" identificati in base all'occorrenza di determinate soglie di "allarme" preventivamente stabilite; l'Organismo di Garanzia, valutata la situazione,

potrà quindi, all'occorrenza, trasmettere specifica segnalazione alla Procura della Repubblica.

Completa il quadro l'impegno da parte delle imprese aderenti ad Assodelivery a istituire apposite procedure e modalità di segnalazione, che garantiscano l'anonimato dei soggetti segnalanti, da parte dei lavoratori che segnalino eventuali condotte anomale o potenzialmente illegali in ordine a ipotesi di intermediazione di manodopera, sfruttamento e caporalato.

X. GLI ACCORDI INTEGRATIVI A LIVELLO AZIENDALE: IL CASO DI JUST EAT

Come anticipato, recentemente alcune piattaforme (nel caso Just Eat) ha ulteriormente superato il livello di tutela previsto per i Riders rendendo noto l'accordo definito a livello aziendale per il quale **i propri Riders verranno considerati lavoratori subordinati inseriti nel contratto logistica.**

Il 29 marzo 2021, infatti, è stato sottoscritto tra Just Eat, da una parte, e FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti nonché NIDIL-CGIL, Felsa-CISL e UILTEMP-UIL dall'altra, il primo "Accordo Integrativo Aziendale", dichiaratamente «finalizzato all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e all'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione».

Il passaggio dal rapporto di lavoro autonomo a quello di lavoro subordinato dovrebbe avvenire per il tramite dell'esercizio di un diritto di precedenza riservato a tutti i *rider* di Just Eat operanti nel periodo tra il 1° agosto 2019 e il 30 marzo 2021, per l'assunzione alle dipendenze di Just Eat «con orario analogo alla media oraria svolta durante il periodo pregresso e applicazione del trattamento economico e normativo» previsto dall'"Accordo Integrativo Aziendale".

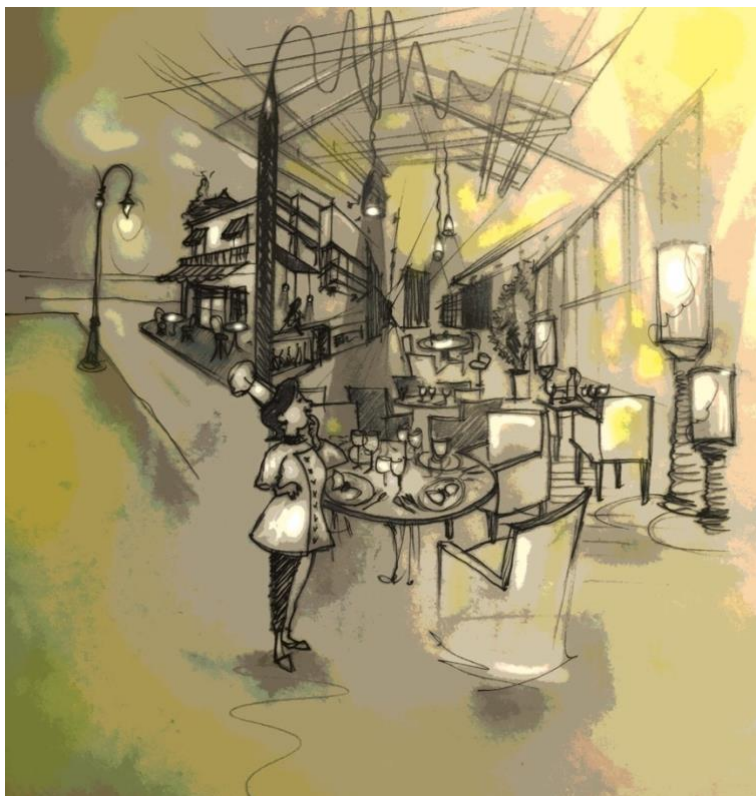
I *Rider* di Just Eat saranno tutti assunti con contratto di lavoro subordinato, pertanto, anche se poi sembrerebbe che molti *rider* continueranno a passare dalla piattaforma digitale per mettersi in contatto con i vari esercenti per l'accettazione di proposte di incarico di consegna formulate direttamente da parte di questi.

Gli spunti di innovatività dell'"Accordo Integrativo Aziendale" Just Eat sono rappresentati da:

- 1) Il rider di Just Eat, essendo un lavoratore subordinato, non avrà più alcuna libertà di determinare la fascia oraria di disponibilità né tantomeno di rifiutare le singole proposte di incarico, che riceverà invece in termini di vere e proprie direttive datoriali. La violazione di siffatte direttive non potrà che condurre ad illeciti passibili di sanzione sotto il profilo disciplinare.
- 2) «I Rider non possono svolgere altre attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato durante l'orario di lavoro in cui si svolge la prestazione in favore della Società» (art. 1 dell'"Accordo Integrativo Aziendale" di Just Eat). È vero che «tale vincolo non sussiste, invece, fuori dall'orario di lavoro» (anche se è comunque necessario fornire

“preventiva comunicazione scritta” all’azienda), ma è altresì vero che il *Rider* di Just Eat è tendenzialmente un lavoratore part-time e che l’Accordo Integrativo prevede una liberalizzazione all’utilizzo del *part-time*, contemplando tra l’altro anche «una clausola elastica, che consente (senza oneri aggiuntivi) la modifica all’orario settimanale definito dalla Società, con un preavviso minimo di 2 giorni» (art. 5).

3) la **paga oraria** del rider si attesta a euro 7,50 lordi. Confrontata tale paga base con il



“Compenso minimo per consegna” previsto dal CCNL UGL Rider (il quale, “determinato sulla base del tempo stimato per l’effettuazione” delle varie consegne, “è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l’ora”) nonché con i compensi lordi medi erogati dalla gran parte delle piattaforme (anche in settore differenti dal *food delivery*), può perlomeno dubitarsi che, in termini di compensi/retribuzione netta

percepita, il *Rider* di Just Eat avrà effettivamente un beneficio dall’applicazione di siffatto minimo retributivo. Vero è che il **minimo retributivo** previsto dall’“Accordo Integrativo Aziendale” di Just Eat permette di maturare tutta una serie di istituti retributivi indiretti (ratei di 13ma e 14ma mensilità, liquidati anticipatamente quale “*indennità sostitutiva*”) e differiti (TFR) che legittimano l’annuncio di una retribuzione che si attesta intorno ai 9 euro lordi l’ora.

4) Sono inoltre previste delle **indennità aggiuntive** per lavoro supplementare (10%), straordinario (30%), festivo e notturno (10%) - tutte al ribasso rispetto a quanto previsto dal CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni - nonché un “**premio di valorizzazione**” pari a euro 0,25 lordi (per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese) o euro 0,50 lordi (per ogni consegna superiore alle n. 250 in un mese).

5) Infine, l’“Accordo Integrativo Aziendale” introduce un’**indennità a titolo di rimborso chilometrico** per quei rider che, su richiesta aziendale, utilizzano il proprio veicolo durante il turno per l’esecuzione delle consegne, a copertura forfetaria dei vari costi

sostenuti per benzina, usura del veicolo, manutenzione, assicurazione ecc. Tale indennità è pari a euro 0,15/km per il rider che utilizza la moto o lo scooter, ed Euro 0,06/km per il rider che utilizza la bicicletta.

- 6) Quanto alla tipologia contrattuale, nonostante l'“Accordo Integrativo Aziendale” ci tenga a precisare che «I contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituiscono la forma comune di rapporto di lavoro», sono poi previste una serie di allentamenti ai vincoli e alle limitazioni al ricorso delle tipologie contrattuali flessibili, quali contratti a tempo determinato, somministrazione e lavoro intermittente.

XI. I CONTRATTI SOTTOSTANTI AL CIRCUITO DEL FOOD DELIVERY.

Se nell'era del digitale un passo avanti è stato fatto con riferimento all'adeguamento normativo dei Riders, non altrettanto si può dire per quanto riguarda il sistema del Food Delivery per i pubblici esercizi.

Come anticipato nell'introduzione se prima dell'emergenza sanitaria l'utilizzo delle piattaforme per il Food Delivery rappresentava una scelta sia per gli operatori del settore che per gli utenti finali, oggi invece, non vi è più spazio per la scelta, l'utilizzo delle piattaforme è diventato necessario.

Certo resta l'alternativa di organizzarsi con un asporto per così dire "casalingo", ma comunque la maggioranza degli operatori, che non avrebbero mai immaginato di dover portare i pasti a casa degli italiani, ha dovuto necessariamente organizzarsi attraverso le piattaforme digitali.

E per quanto riguarda i contratti ogni piattaforma applica le sue condizioni con delle differenze di prezzo e di servizio.

Il pubblico esercizio che intenda aderire ad una delle piattaforme di food delivery dovrà accreditarsi, così come il Riders, sulla piattaforma, a questo punto riceverà un contatto telefonico per avere spiegazioni sul servizio ed in seguito all'espressione della volontà di aderire riceverà il c.d. "contratto ristorante".

I "contratti ristorante" delle varie piattaforme sono ovviamente dei contratti per moduli e formulari. In essi vengono fissati sia il corrispettivo in percentuale da riconoscersi alla piattaforma per ciascun ordine effettuato sia la quota per l'affiliazione o l'utilizzo della piattaforma.

In linea generale, il costo per l'utilizzo della piattaforma è di circa € 300,00 (oltre IVA) annuali mentre la percentuale da riconoscere alla piattaforma per ciascun ordine è di circa il 30% (oltre IVA) sul prezzo dello scontrino.

Clausole abbastanza stringenti sono poi imposte ai ristoranti se il pasto non fosse pronto per l'orario fissato nel senso che viene dato un massimo di tolleranza al ristorante nell'ordine dei cinque minuti per i quali il Rider aspetta, oltre tale tempo il ritardo viene sanzionato o con l'applicazione di una penale. Diversamente se il Rider non arriva per tempo per la

consegna occorre telefonare ad un call center per segnalare il ritardo e nessuna sanzione o penale è prevista per la piattaforma.

Obblighi stringenti sono poi imposti con riferimento alla zona della consegna oltre che per un minimo di ordine al di sotto del quale la piattaforma può rifiutare l'accettazione.

Il ristorante è poi esclusivo responsabile di tutto ciò che riguarda la salute e la sicurezza del prodotto venduto ed addirittura delle eventuali manomissioni.

Nel caso in cui poi il cliente finale sollevi reclami o risarcimenti sul prodotto la piattaforma si occuperà del relativo rimborso e poi lo richiederà al ristorante, il ristorante può, comunque, segnalare che il prodotto è uscito integro e completo dal ristorante e la piattaforma può offrire di rimborsare il ristorante se si accerta che l'eventuale manomissione è avvenuta per negligenza del Rider.

XII. LE RESPONSABILITÀ DEL CLIENTE RISTORATORE.

Come si è potuto vedere in sintesi sopra le responsabilità sono tutte in capo al pubblico



esercizio e ciò con riferimento sia a (i) accuratezza e completezza dell'ordine; (ii) rispetto della normativa igienico sanitaria; (iii) dovere di informativa in ordine al rispetto della normativa di pubblica sicurezza (es. vendita alcolici a minori o fuori dagli orari consentiti).

Nessuna penale a carico della piattaforma per il ritardo del Rider mentre penale a carico del ristoratore se lo

stesso non ha l'ordine pronto all'arrivo del Rider.

XIII. FOOD DELIVERY DOMANI: CONCLUSIONI

Come correttamente osservato la rivoluzione digitale, che sta velocemente trasformando il mondo, interessa trasversalmente tutta la società e, se è vero che non si mangia né si beve



(ancora) on-line, il settore dei Pubblici Esercizi ne è stato prepotentemente investito.

Se verso i Rider dei passi in avanti sono stati fatti non altrettanto si può dire sul tema del Food Delivery che sta presentando all'Italia, patria per eccellenza della cultura enogastronomica, un conto molto salato.

Anche se è evidente che nel settore si realizzerà una sempre maggiore convivenza tra la ristorazione tradizionale

e quella delle "Food Delivery Company", con un effetto cannibalismo a danno della prima, occorrerà piuttosto, interpretare il food delivery come un'opportunità di ricavi aggiuntivi e complementari per gli esercenti che sapranno intercettare questa nuova domanda, nella consapevolezza che il ruolo antropologico e sociale della ristorazione potrà difficilmente cedere il passo alle cene esclusivamente *on line*.

XIV. ALLEGATI

XV. ALLEGATO 1: CCNL 15 settembre 2020

CCNL 15 settembre 2020

CCNL per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider

Inizio validità : 3 novembre 2020 - Scadenza economica: 3 novembre 2023 - Scadenza normativa: 3 novembre 2023

Costituzione delle parti

Il 15.9.2020, in Roma,
tra:

- Assodelivery, con sede in Catania in Corso Italia 46 nella persona del Presidente;
e

- Ugl Rider, con sede in Roma alla Via delle Botteghe Oscure 54, nella persona del Segretario Nazionale e la Confederazione Ugl nella persona del Segretario Generale, unitamente al responsabile dell'Ufficio Politiche contrattuali nonché alla presenza della delegazione Nazionale Ugl Rider;

si è sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale che regola l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai lavoratori autonomi di cui al Capo V bis del D.Lgs. 81 del 2015, attraverso piattaforme anche digitali, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 81/2015.

Articolo 1

Definizioni

1) Ai fini del presente Contratto, si definiscono:

- Piattaforme, le aziende che mettono a disposizione i programmi e le procedure informatiche che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni;

- Rider, i lavoratori autonomi che decidono di svolgere attività di consegna di beni per conto altrui, sulla base di un contratto con una o più Piattaforme.

- Nuove Città e/o Zone di Servizio, le singole aree urbane o le singole zone delle medesime aree urbane all'interno delle quali la singola Piattaforma non offre, al momento della sottoscrizione del presente Contratto, il proprio servizio di consegna tramite i Rider che collaborano con la piattaforma stessa.

Articolo 2

Quadro normativo

L'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 dispone l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Il medesimo comma specifica, poi, che l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme digitali.

L'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 limita l'operatività della disciplina di cui al comma 1 escludendo espressamente quelle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo,

in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Gli artt. da 47 bis a 47 septies del D.Lgs. 81/2015 recano i livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore attraverso piattaforme anche digitali. A norma del comma 1 dell'art. 47 quater del D.Lgs. 81/2015: "I contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente". I criteri definiti dalla contrattazione collettiva di cui al summenzionato comma 1 dell'art. 47 quater del D.Lgs. 81/2015 possono derogare a quelli legali, come previsto dal successivo comma 2: "In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'art. 47 bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da Contratti Collettivi Nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle OO.SS. e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale". Le particolari esigenze produttive ed organizzative del settore del Food Delivery e i rapporti di lavoro autonomo, ex art. 2222 c.c. o ex art. 409, n. 3 c.p.c., in essere tra le Piattaforme aderenti all'Associazione ed i Rider, rappresentati dalle OO.SS., richiedono una regolamentazione collettiva, anche sulla base delle norme citate, al fine di assicurare livelli di tutela economica e normativa ai Rider e certezza di norme ed inquadramento all'intero settore.

Articolo 3

Caratteristiche del settore del Food Delivery

Il Food Delivery è un settore che propone un innovativo servizio di offerta al pubblico che permette di ordinare cibo e altri prodotti, ai ristoratori ed agli esercenti la possibilità di ricevere gli ordini, ai Rider la possibilità di offrire (o non offrire) la propria opera di consegna. Tale servizio avviene attraverso la gestione e lo sviluppo di piattaforme software online e di applicazioni mobile per smartphone che interagiscono tra loro.

Le Parti concordemente riconoscono che i seguenti elementi rappresentano caratteristiche produttive ed organizzative del settore:

- gli accordi tra Piattaforme e Rider sono contratti di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c. o ex art. 409, n. 3 c.p.c., privi di vincoli di esclusiva, ed è ammessa la prestazione di servizi anche per piattaforme in concorrenza diretta;
- è riconosciuta ai Rider la facoltà di rifiutare le proposte di consegna, nonché la possibilità di scegliere come, dove, quando e quanto rendersi disponibili;
- è riconosciuta ai Rider la facoltà di connettersi o meno alle piattaforme software o applicazioni a sua discrezione;
- l'accesso del Rider alla piattaforma software della Piattaforma non comporta la garanzia di ricevere proposte di consegna.

La natura autonoma ex art. 2222 c.c. o ex art. 409 n. 3 c.p.c. del rapporto tra Rider e Piattaforma preclude la maturazione a favore del Rider di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato al di fuori di quanto specificamente previsto dalla normativa vigente, dal presente Contratto o dal contratto individuale.

Articolo 4

Relazioni sindacali

Le Parti intendono promuovere e valorizzare lo strumento concertativo, anche attraverso un sistema strutturato e trasparente di informazioni e momenti di incontro così da rendere possibile la sistematicità di consultazioni su temi di reciproco interesse per favorire la vitalità del settore, per garantire l'efficienza ed efficacia dei servizi erogati alla collettività.

Ancor più le Parti intendono, reciprocamente, con il presente Contratto valorizzare e identificare il lavoro dei Rider e dei lavoratori riconducibili a tale qualifica, attesa l'importanza sociale e professionale di tale figura portatrice di modelli sindacali innovativi.

Articolo 5

Validità e sfera di applicazione

Il presente Contratto si applica alle aziende facenti parte di Assodelivery e potrà essere applicato alle società che aderiranno alla medesima associazione, o alle aziende che inseriranno un riferimento al presente C.C.N.L. nel contratto individuale impegnandosi al rispetto integrale delle misure ivi stabilite.

Il presente Contratto disciplina i rapporti di lavoro autonomo, così come definiti nelle premesse e negli articoli successivi, instaurati nell'ambito delle attività di consegna di beni così come individuati nel successivo art. 7.

Il presente Contratto viene stipulato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lett. a, nonché dell'art. 47 quater, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2015.

Articolo 6

Inscindibilità delle norme contrattuali

Il presente Contratto Collettivo Nazionale disciplina in maniera organica e unitaria per tutto il territorio Nazionale i rapporti di lavoro tra le Piattaforme e i Rider e lavoratori riconducibili a tale qualifica.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale rappresenta un complesso unitario ed inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e derogabile - esclusivamente con clausole di miglior favore - per i lavoratori autonomi di cui al Capo V bis del D.Lgs. 81/2015.

Articolo 7

Definizione di Rider, modalità e tipologia di collaborazione

Il Rider, ai fini del presente Contratto e come definito in premessa, è un lavoratore autonomo che, sulla base di un contratto con una o più Piattaforme, decide se fornire la propria opera di consegna dei beni, ordinati tramite applicazione (come individuati anche dall'art. 47 bis del D.Lgs. 81 del 2015).

Le prestazioni di lavoro autonomo tra Rider e Piattaforme sono caratterizzate dalla flessibilità delle stesse. La prestazione si concretizza nella consegna di cibo e altri prodotti ai clienti finali. Per fare ciò il Rider è chiamato a recarsi nel luogo designato, ritirare i beni ed effettuare, con mezzo di trasporto proprio, la consegna al cliente finale.

Il Rider, per rendersi disponibile a ricevere proposte di consegna, può accedere alla piattaforma software della Piattaforma tramite log-in e ricevere proposte di prestazioni come definito sopra, senza che ciò comporti accettazione delle stesse. Resta comunque ferma per il Rider la facoltà generale di accettare o meno le proposte di prestazione a suo insindacabile giudizio.

Il fatto che la proposta di prestazione includa l'indirizzo del luogo designato per il ritiro e per la consegna dei beni non costituisce direttiva ai fini della esecuzione della prestazione stessa dal momento che tali elementi sono necessari per il servizio prestato dalla Piattaforma al cliente finale.

Il Rider potrà decidere se e quando iniziare a connettersi alla piattaforma digitale e, anche se connesso alla stessa, se e quando accettare le richieste di servizio oggetto della prestazione. Il Rider potrà autonomamente stabilire se e quando eseguire l'attività pattuita e, in caso di assenza, non sarà tenuto a darne giustificazione.

Il Rider non potrà essere assoggettato ad alcun vincolo di orario. Ne consegue che la sua assenza non dovrà essere giustificata e la presenza non potrà essere imposta.

I diritti, le tutele e le garanzie di cui ai successivi articoli, così come la modalità di calcolo del

compenso contrattuale di cui al successivo art. 10, 11 e 12 si applicano a tutti i Rider il cui rapporto è regolato dal presente Contratto Collettivo, a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro individuale sottoscritto tra Piattaforma e Rider nell'ambito dei contratti d'opera ex art. 2222 c.c. o delle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c.

I rapporti regolati dal presente contratto sono autonomi in quanto, tra l'altro, non sussistono obblighi di orario o reperibilità e la prestazione di servizi è meramente eventuale, resta cioè fermo il diritto di non rendere alcuna prestazione.

Il Rider potrà determinare le modalità di esecuzione dell'eventuale prestazione nell'ambito delle condizioni generali contenute nel contratto individuale.

Nell'ambito del rapporto è escluso l'assoggettamento del Rider al potere gerarchico e disciplinare della Piattaforma, in quanto risulta assente qualsivoglia vincolo di subordinazione.

Articolo 8

Forma del contratto individuale di lavoro

Il contratto individuale di lavoro dovrà essere stipulato in forma scritta, sottoscritto da Piattaforma e Rider e a questi consegnato, come previsto nel Capo V bis del D.Lgs. 81/2015.

Il contratto di lavoro deve contenere in maniera imprescindibile i seguenti elementi:

- l'identità delle Parti;
- il richiamo esplicito al presente Contratto Collettivo Nazionale;
- la descrizione dell'attività lavorativa che si richiede;
- il diritto del Rider, e lavoratori riconducibili a tale qualifica, di autoregolamentarsi nell'attività lavorativa, relativamente ai: tempi, luoghi, orari e modalità di esecuzione della prestazione;
- gli obblighi contrattuali delle Parti;
- il rispetto e le modalità di applicazione del D.Lgs. 196 del 2003 e del Regolamento Europeo G.D.P.R. 2016/679;
- il richiamo e il rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, stabiliti dal D.Lgs. 81 del 2008, così come applicabili ai lavoratori autonomi.

Articolo 9

Recesso e cessazione del contratto individuale di lavoro

Il Rider può recedere unilateralmente dal contratto in qualsiasi momento con effetto immediato e senza alcun onere a suo carico, previa comunicazione scritta alla Piattaforma. Le Parti concordano che nel caso in cui il Rider si rendesse responsabile di una violazione per colpa grave o dolo, oggettivamente riscontrabile, delle pattuizioni contrattuali di cui al contratto di lavoro autonomo, la Piattaforma potrà recedere dal contratto in qualsiasi momento e senza l'osservanza di alcun termine di preavviso.

Nel caso dei contratti di lavoro autonomo a tempo indeterminato, la Piattaforma potrà recedere dal contratto liberamente ed unilateralmente in ogni momento comunicando tale recesso al Rider nel rispetto di un termine di almeno 30 giorni, o, in alternativa, provvedendo al pagamento di un corrispettivo pari alla media dei compensi percepiti nei 60 giorni precedenti.

Articolo 10

Compenso

Il compenso spettante al Rider per l'attività prestata non potrà in nessun caso essere inferiore a quanto stabilito nel presente Contratto Collettivo.

Le modalità delle eventuali prestazioni rese nell'ambito delle collaborazioni di cui al presente contratto rendono necessaria una struttura di compenso, secondo quanto previsto dall'art. 47 quater, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, che consideri quali fattori di determinazione i seguenti elementi:

- è sempre ferma per il Rider la possibilità di accettare (e dunque effettuare) o non accettare consegne nell'ambito dell'intero rapporto;
- non viene in nessun caso richiesto al Rider di effettuare consegne o, neppure, essere disponibile a ricevere proposte per un periodo di tempo determinato;
- il Rider non ha, pertanto, alcun obbligo al di fuori dell'eventuale svolgimento professionale e responsabile dei servizi accettati;
- il Rider è sempre libero nella medesima unità di tempo (ora o frazione di essa) di effettuare servizi per Piattaforme diverse, anche direttamente concorrenti tra loro.

Ai sensi dell'art. 47 quater, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, ai fini della definizione dei criteri di determinazione del compenso complessivo del Rider, le Parti individuano i seguenti criteri che potranno essere implementati in base a modalità caratteristiche del business di ciascuna Piattaforma:

- distanza della consegna;
- tempo stimato per lo svolgimento della consegna;
- fascia oraria;
- giorno feriale o festivo;
- condizioni meteorologiche.

I criteri individuati rappresentano un elenco di riferimento, pertanto le Parti potranno individuarne ed implementarne ulteriori.

Si concorda che il Rider riceverà compensi in base alle consegne effettuate, ferma la possibilità per le Parti di determinare compensi in base a parametri ulteriori.

Articolo 11

Compenso minimo per consegna

Le Parti concordano che al Rider sia riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne, determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora. Nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate.

Le Parti concordano che, in aggiunta al compenso minimo di cui al paragrafo precedente, sarà dovuta un'indennità integrativa ex D.Lgs. 81 del 2015, art. 47 quater, comma 3, al verificarsi di una o più delle seguenti circostanze:

- A) prestazione di lavoro svolto di notte;
- B) prestazione di lavoro svolto durante le festività;
- C) prestazione di lavoro in condizioni meteorologiche sfavorevoli.

L'indennità integrativa di cui al presente paragrafo sarà pari a:

- 10% in caso di presenza di una sola circostanza di cui alle precedenti lett. A, B, e C.
- 15% in caso di concomitanza di due delle circostanze di cui alle precedenti lett. A, B, e C.
- 20% in caso di concomitanza di tutte e tre le circostanze di cui alle precedenti lett. A, B, e C.

Le Parti concordano che:

- condizioni di "lavoro svolto di notte", si intendono le proposte di consegna accettate ed effettivamente concluse fra le ore 00.00 e le ore 07.00;
- "condizioni meteorologiche sfavorevoli", in attesa di una puntuale identificazione e determinazione delle specifiche condizioni, peraltro non definite dalla legislazione vigente, da parte della Commissione Paritetica di cui all'art. 25, si intendono le precipitazioni di pioggia di almeno 2 millimetri l'ora o la neve, come risultante dai dati di un database meteorologico indipendente. Resta fermo che in condizioni di pericolo oggettivamente riscontrabili, relativamente alle condizioni meteo, le piattaforme interromperanno il servizio;
- condizione di "festività", si intendono le seguenti giornate: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 1° gennaio, 6 gennaio, la Pasqua e il Lunedì seguente, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre,

25 dicembre, 26 dicembre e il Santo Patrono del Comune in cui l'impresa ha la sede principale.

Ai fini della determinazione del compenso vengono fatte salve diverse condizioni di miglior favore definite a livello aziendale.

Articolo 12

Incentivo temporaneo nuove Città e zone

Fermo restando quanto previsto dall'art. 11, si concorda che, nella fattispecie di apertura da parte della singola Piattaforma di ogni Nuova città e/o Zona di Servizio, per un periodo minimo di 4 mesi, per ogni 60 minuti consecutivi di disponibilità online (il Rider è loggato), il Rider riceverà:

(i) un compenso equivalente a una consegna della durata di 42 minuti (pari a 7,00 euro) in assenza di proposte di consegna;

(ii) un incentivo integrativo che porti ad un compenso minimo equivalente a una consegna della durata di 42 minuti (pari a 7,00 euro), nel caso in cui abbia effettuato consegne per un compenso inferiore, e non abbia rifiutato alcuna proposta.

Pertanto, e a titolo esemplificativo:

- l'effettuazione di consegne il cui valore complessivo superi i 7,00 euro, nell'ambito di ogni 60 minuti consecutivi, determina la mancata corresponsione dell'incentivo, ma il riconoscimento dei compensi secondo quanto previsto dagli artt. 10 e 11;

- la mancata ricezione di proposte di consegna, nell'ambito di ogni 60 minuti consecutivi, determina il riconoscimento dell'incentivo di cui al presente articolo;

- l'effettuazione di consegne il cui valore complessivo non raggiunga il valore dell'incentivo, nell'ambito di ogni 60 minuti consecutivi, determina il riconoscimento di una integrazione pari alla differenza necessaria al suo raggiungimento;

- il rifiuto anche di una sola consegna determina in ogni caso il mancato riconoscimento dell'incentivo, nell'ambito di ogni 60 minuti consecutivi e per i suoi multipli (es. 120 minuti, 180 minuti ...);

- il rifiuto di una singola consegna nell'ambito di 60 minuti consecutivi, non determina il mancato riconoscimento dell'incentivo su di un periodo successivo, ma non consecutivo.

Le Parti concordano che il riconoscimento dell'incentivo di cui al presente articolo non troverà applicazione di fronte a comportamenti fraudolenti. Le singole modalità di prevenzione dei comportamenti fraudolenti saranno comunicate da ciascuna Piattaforma, o secondo altre modalità definite dalle Parti.

Articolo 13

Sistemi premiali

Le Parti, riconoscendo e valorizzando il rapporto tra lavoratori e imprese nonché la produttività resa, stabiliscono che al raggiungimento da parte del Rider in ciascun anno solare (da intendersi dall'1 gennaio al 31 dicembre) di n. 2.000 (duemila) consegne e multipli di duemila per ogni singola Piattaforma, prescindendo dal valore economico specifico di ognuna consegna, è corrisposto da parte di tale Piattaforma un importo una tantum di euro 600,00 (seicento/00).

Ai fini della sicurezza dei lavoratori che non devono essere in alcun modo incentivati a correre rischi, questa misura sarà limitata nell'ambito dell'anno solare al valore massimo di 1.500 euro per singola Piattaforma.

Al fine di assicurare lo sviluppo delle Piattaforme locali, la misura prevista nel presente articolo si applica nella misura del 50% alle Piattaforme presenti in meno di 12 Province.

Articolo 14

Dotazioni di sicurezza

La Piattaforma si impegna a mettere a disposizione dei Rider, a titolo gratuito:

- almeno un indumento ad alta visibilità per tutti i Rider;
- casco per i Rider che svolgono consegne attraverso la propria bicicletta.

Le singole Piattaforme metteranno a disposizione dei Rider dotazioni sostitutive, in caso di usura e su loro richiesta. Nello specifico i Rider avranno diritto, su richiesta alla singola piattaforma, alla sostituzione del casco fornito dopo lo svolgimento di 4.000 (quattromila) consegne effettuate con la singola piattaforma ed alla sostituzione dell'indumento ad alta visibilità, su richiesta, fornito dopo lo svolgimento di 1.500 (millecinquecento) consegne effettuate con la singola piattaforma.

Le Piattaforme potranno mettere a disposizione dei Rider ulteriori dotazioni di sicurezza nonché ulteriori strumenti di lavoro, nell'ambito degli stessi contratti di lavoro autonomo disposti dal presente C.C.N.L., senza che le stesse costituiscano indice di subordinazione. I Rider potranno utilizzare o meno i beni ricevuti, restando interamente responsabili per lo svolgimento della propria attività con strumenti adeguati e nel rispetto di ogni requisito legale.

Articolo 15

Diligenza del Rider, riservatezza e pluricommitenza

Il Rider è tenuto ad agire con lealtà e buona fede. Il Rider ha l'obbligo di eseguire l'eventuale prestazione con diligenza, nel rispetto delle disposizioni previste nel presente Contratto e nel contratto individuale, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e riservatezza.

Il Rider dovrà rispettare il riserbo ed il segreto professionale su qualsiasi dato o informazione cui verrà a conoscenza e mantenere una condotta conforme ai principi di correttezza nei rapporti con gli utenti ed i clienti.

Il Rider, nel rispetto della propria autonomia professionale, potrà prestare la sua attività anche a favore di terzi, anche qualora l'attività svolta in favore dei terzi si ponga in concorrenza con quella della Piattaforma committente.

Articolo 16

Assicurazione Inail

Il Rider ha diritto alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali come previsto dall'art. 47 septies del D.Lgs. 81/2015.

Articolo 17

Assicurazione per danni contro cose e terzi

La Piattaforma garantirà al Rider 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.

Restano a carico del Rider gli obblighi assicurativi previsti dalla legge in relazione al tipo di mezzo utilizzato per l'espletamento della prestazione.

Articolo 18

Obblighi di sicurezza e formazione

Le Parti, presupponendo che la salvaguardia e la tutela del lavoratore sia elemento fondante, non solo relativamente agli obblighi previsti per legge, ma anche per l'effettiva salvaguardia del lavoratore in termini di sicurezza, e di patrimonio sociale, precisano quanto segue.

Le Piattaforme promuovono la salute e lo svolgimento da parte del Rider, in quanto lavoratore autonomo, della propria attività in totale sicurezza. Al riguardo, ai sensi dell'art. 47 septies, comma 3 del D.Lgs. 81/2015, le Piattaforme:

a) assicurano l'applicazione del D.Lgs. 81/2008, così come previsto dal combinato disposto

degli artt. 47 bis e 47 septies del D.Lgs. 81/2015;

b) raccolgono dai Rider le dichiarazioni di verifica dell'idoneità tecnico professionale del lavoratore autonomo;

c) consegnano a ciascun Rider l'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

d) mettono a disposizione dei Rider, a titolo gratuito, i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) come disposto dal precedente art. 14;

e) a proprie spese mettono a disposizione del Rider dei percorsi di formazione in materia di sicurezza stradale e trasporto e conservazione degli alimenti tramite piattaforma e-learning, anche organizzati collettivamente dalle Parti.

Articolo 19

Ulteriori opportunità formative

Le parti consapevoli che la competitività delle imprese nel settore si realizza sul patrimonio di competenza dei lavoratori, intendono rafforzare la formazione professionale settoriale.

A tal fine, per garantire un adeguato standard professionale, i Rider potranno accedere a una attività specifica di formazione/informazione e/o aggiornamento professionale, che le Piattaforme o le Parti potranno mettere a disposizione.

Articolo 20

Divieto di discriminazione, diritto alla disconnessione e ranking

Le Piattaforme adottano politiche non discriminatorie nell'offerta delle proposte di lavoro, anche relativamente ai sistemi di ranking.

I sistemi informatici che gestiscono le proposte di consegna, o le procedure informatiche e non altresì adottate, non tengono conto delle caratteristiche personali dei Rider quali sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Le Piattaforme si impegnano a garantire la trasparenza di ciascun sistema di ranking utilizzato. I sistemi di ranking terranno conto del diritto al riposo del rider, così come non terranno conto di elementi soggettivi che potrebbero determinare condizioni di discriminazione.

Le Piattaforme garantiscono al Rider il diritto di segnalare eventuali circostanze che abbiano un impatto negativo sul sistema di ranking che lo riguarda, di ricevere riscontro tempestivo, e di ottenerne il ripristino in caso di riscontro positivo.

Il Rider può liberamente decidere quali proposte di consegna accettare o rifiutare e le Piattaforme non riducono le occasioni di consegna in ragione della mancata accettazione delle proposte offerte, anche con riferimento ai sistemi di ranking.

Articolo 21

Pari Opportunità

Le parti convengono di realizzare interventi che favoriscano parità di opportunità uomo/donna nel settore, anche attraverso attività di studio e di ricerca, finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive a favore del Rider.

Articolo 22

Tutela della privacy

La Piattaforma dovrà trattare i dati personali del Rider nel pieno rispetto della normativa privacy tempo per tempo vigente.

Articolo 23

Contrasto al caporalato ed al lavoro irregolare

Le Parti contestano e condannano qualsiasi forma, individuale e/o associativa, che produca situazioni di irregolarità così come di caporalato.

Le Piattaforme assicureranno ogni e più opportuna iniziativa finalizzata ad escludere e per

l'effetto debellare situazioni fraudolente e di irregolarità.

In particolare a seguito della collaborazione stabilita con le Autorità Competenti, le Piattaforme prenderanno le seguenti misure:

- è vietato al Rider che ha accettato una proposta di consegna di farsi sostituire da terzi;
- sarà istituito un registro delle società autorizzate, in base ai criteri concordati, allo svolgimento di attività di consegna di beni tramite piattaforme;
- sarà istituito un gruppo di lavoro "task force" che collaborerà con le Autorità competenti in materia al fine di individuare e adottare ogni eventuale iniziativa finalizzata a rendere efficace l'azione di contrasto di cui sopra.

Articolo 24

Assistenza fiscale

Le Parti ricercheranno la migliore soluzione, su scala Nazionale, per offrire un servizio di assistenza fiscale (dichiarazioni dei redditi/fatturazione mensile/F24).

Articolo 25

Commissione Paritetica e Partecipativa Nazionale

Le Parti concordano sulla costituzione di una apposita Commissione Paritetica Partecipativa Nazionale avente il compito di:

- a) garantire la corretta applicazione e il rispetto delle norme contenute nel presente Contratto ed esaminare eventuali controversie interpretative in merito allo stesso;
- b) monitorare le informazioni fornite da parte delle Piattaforme relative alla stipula, alle cessazioni ed ai rinnovi dei contratti di lavoro autonomo, allo sviluppo ed evoluzione del mercato, nonché eventuali criticità;
- c) valutare l'eventuale attivazione di politiche attive per il lavoro in favore del Rider;
- d) monitorare e programmare interventi relativi al contrasto al caporalato e al lavoro irregolare;
- e) istituire e regolamentare un eventuale Ente Bilaterale per il settore;
- f) gestire e applicare eventuali strumenti di welfare;
- g) implementare ogni altra azione o previsione che le Parti dovessero ritenere utili e necessarie al lavoro ed alla tutela dei Rider;
- h) intraprendere e mantenere relazioni con i decisori politici e istituzionali, nell'interesse dei lavoratori e delle imprese del settore, anche per dare piena attuazione alle misure previste dall'art. 2 bis del D.Lgs. 81/2015.

La commissione Paritetica e Partecipativa Nazionale è composta dalle parti firmatarie del presente Contratto e nello specifico saranno individuati e comunicati n. 5 soggetti effettivi e 5 supplenti, per ogni parte. Il mandato durerà per tutta la vigenza del presente Contratto.

Articolo 26

Bilateralità

Le Parti riconoscono nella bilateralità lo strumento per ricercare le migliori condizioni integrative ai fini dell'erogazione di strumenti di welfare e di assistenza a favore dei Rider, rimandando gli atti costitutivi di un Ente Bilaterale del settore o l'eventuale scelta di utilizzo di un Ente Bilaterale pre-esistente, e le modalità di contribuzione allo stesso, alla competenza della Commissione di cui al precedente art. 25.

Articolo 27

Diritti di informazione

L'Associazione e l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente Contratto si incontreranno una volta all'anno, di norma entro il primo trimestre, al fine di scambiarsi informazioni e svolgere un esame congiunto sullo stato di attuazione del presente Contratto.

Articolo 28

Convenzioni

Le Parti concordano che ciascuna Piattaforma valuterà la possibilità, di sottoscrivere specifiche convenzioni con società terze al fine di offrire beni e/o servizi al Rider a prezzi più vantaggiosi rispetto a quelli di mercato.

Articolo 29

Diritti sindacali

Ai fini di consentire l'esercizio del diritto di associazione sindacale costituzionalmente garantito, il Rider, e lavoratori riconducibili a tale qualifica, potranno rilasciare delega finalizzata alla trattenuta del contributo associativo sindacale a favore dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente Contratto. Le Parti identificheranno le migliori modalità per dare esecuzione alla presente misura, tenendo in considerazione le esigenze dei Rider assoggettato all'emissione dei documenti fiscali verso le Piattaforme.

Relativamente alla agibilità sindacale, Assodelivery riconoscerà ai 5 componenti di nomina sindacale, che saranno individuati per la Commissione Nazionale di cui al precedente art. 25, un corrispettivo giornaliero di euro 70,00 (settanta/00) a componente per ogni giornata di attività nonché il rimborso delle spese di spostamento per coloro che interverranno da fuori del comune di propria residenza.

Per i lavoratori Rider che assumeranno il ruolo di dirigenti sindacali, designati dall'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice del presente Contratto, Assodelivery riconoscerà un numero massimo complessivo annuo di 1.500 ore, da calcolarsi in maniera forfettaria in euro 12,00 (dodici/00), per l'esercizio del ruolo e delle prerogative sindacali.

Articolo 30

Rinvio alle Leggi

Per quanto non previsto nel presente Contratto, opera il rinvio alle disposizioni di Legge.

Articolo 31

Lingua

Il presente Contratto Collettivo Nazionale è redatto in lingua Italiana e Inglese. In caso di eventuali dubbi interpretativi, il testo Italiano dovrà ritenersi prevalente.

Articolo 32

Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Nazionale decorre dal 3.11.2020 e avrà vigore per anni tre (3).

Le Parti si impegnano a presentare in tempo utile un elaborato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale continua a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Si intenderà rinnovato, con pari durata, se non disdetto, da una delle Parti stipulanti, a mezzo di formale comunicazione, almeno 3 mesi prima della scadenza.

XVI. ALLEGATO 2: CIRCOLARE INL 7/2020

ISPETTORATI INTERREGIONALI E TERRITORIALI DEL LAVORO COMANDO
CARABINIERI PER LA TUTELA DEL LAVORO
INPS DIREZIONE CENTRALE ENTRATE
INAIL
DIREZIONE CENTRALE RAPPORTO ASSICURATIVO
E PER CONOSCENZA:
COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA PROVINCIA AUTONOMA DI
BOLZANO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO ISPettorato REGIONALE DEL LAVORO DI
PALERMO

Oggetto: art. 2 e art. 47 bis e seguenti d.lgs. n. 81/2015 – collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme.

Il d.l. 101/2019 (conv. da L. n. 128/2019) è intervenuto a modificare il d.lgs. n. 81/2015 con particolare riferimento alla disciplina della c.d. etero-organizzazione contenuta nell'art. 2 ed ha introdotto, nel corpo dello stesso decreto, il Capo V bis (artt. dal 47 bis al 47 octies), dedicato alla specifica attività dei "ciclo-fattorini" esercitata tramite piattaforme digitali.

Alla luce delle citate novità e della giurisprudenza più recente in materia di etero-organizzazione appare opportuno fornire le seguenti istruzioni per un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza che, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sostituiscono i contenuti della circolare dello stesso Ministero n. 3 del 1° febbraio 2016.

I caratteri della etero-organizzazione

L'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni aventi alcune caratteristiche individuate dalla medesima disposizione, come novellata dal d.l. n. 101/2019 (conv. da L. n. 128/2019).

Va premesso che la disciplina dell'art. 2, comma 1, in ragione del riferimento generico alle collaborazioni utilizzato dal legislatore, è suscettibile di applicazione nei confronti di tutti i rapporti di collaborazione non riconducibili, secondo i criteri di natura generale, allo schema di cui all'art. 2094 c.c. .

L'ambito applicativo della disposizione ricomprende pertanto ogni ipotesi di collaborazione "continuativa" (come esplicita l'art. 2 comma 1), comprese quelle in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante "piattaforme anche digitali" (cfr. ultimo periodo del comma 1).

I requisiti indicati dal legislatore ai fini dell'applicazione della disciplina de qua – e che possono riguardare tipologie contrattuali differenziate – sono da individuarsi in una prestazione prevalentemente personale, continuativa ed eseguita secondo modalità organizzate dal committente.

I tre requisiti devono tutti ricorrere perché si possa applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Segue: personalità

La novella ha sostituito l'espressione "esclusivamente personali" con "prevalentemente personali", rifacendosi pertanto al rapporto di collaborazione indicato dall'art. 409 c.p.c. (per l'appunto definito come prestazione di opera continuativa e coordinata e "prevalentemente personale"). Ciò comporta che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1:

- ☐ per un verso, le prestazioni che siano svolte anche con l'ausilio di altri soggetti (cfr. Cass. sent. 19 aprile 2002, n. 5698, secondo cui è sufficiente la prevalenza del lavoro personale del soggetto incaricato alla realizzazione dell'opera);
- ☐ per altro verso, quelle prestazioni che vengono rese anche mediante l'utilizzo di strumentazione o mezzi nella disponibilità del collaboratore.

Sul punto è opportuno precisare che la mera previsione contrattuale di una "clausola di sostituzione" che abilita il prestatore a farsi sostituire occasionalmente da un terzo nell'esecuzione della prestazione, non può di per sé escludere il requisito della personalità. L'indagine va infatti necessariamente svolta in concreto, rifacendosi a criteri obiettivi e valutando nel loro complesso tutte le circostanze del caso. Inoltre, andrà verificata la concreta praticabilità della sostituzione, l'effettiva effettuazione della stessa e, in caso affermativo, lo strumento – anche giuridico – adoperato per la sostituzione, in modo da chiarire i rapporti fra il lavoratore obbligato sul piano contrattuale ed i terzi eventualmente impegnati nella esecuzione delle attività.

Segue: continuità

Come già precisato nella circolare ML n. 3/2016, una prestazione si connota per la sua continuità quando, per essere di utilità per il committente, deve ripetersi in un determinato ed apprezzabile arco temporale.

Tale caratteristica può evincersi, così come ha inteso la giurisprudenza, anche dal perdurare dell'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa (senza la predeterminazione di un arco temporale) da parte del collaboratore, in modo tale da escluderne l'episodicità, anche con una ricostruzione ex post sulla base delle prestazioni effettivamente svolte. In tal senso la Corte di Appello di Torino, nella sentenza n. 26/2019, [pag. 48](#)

ha precisato che la continuità va intesa “da un lato come non occasionalità e dall’altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti”.

Ogni qual volta la ripetizione di una medesima prestazione lavorativa sia oggetto o presupposto del contratto (o sia accertata sulla base del reale andamento del rapporto tra le parti), anche laddove non sia predefinito l’arco temporale di esecuzione della prestazione, va pertanto escluso il carattere dell’occasionalità. Sotto tale aspetto, quindi, non rileva esclusivamente la misurazione della durata del rapporto di lavoro, atteso che anche prestazioni rese in un arco temporale limitato, ma comunque significativo, possono realizzare un interesse continuativo del committente.

Il concetto di continuità, nei termini sopra indicati, risponde peraltro alle caratteristiche più moderne del mercato del lavoro, in cui risulta difficile predeterminare il tempo di lavoro per tutte quelle prestazioni che rientrano nell’area della c.d. “on-demand-economy” e “just-in-time- workforce”. Trattasi di modelli organizzativi caratterizzati dalla frammentazione del lavoro in compiti spesso discontinui, tendenzialmente fungibili e assegnati attraverso modalità talvolta del tutto automatizzate ad una platea di lavoratori di fatto costantemente disponibile e spesso in eccedenza rispetto al fabbisogno, così da garantire una risposta alle esigenze del committente e dell’utenza. In tali ipotesi il requisito della continuità va quindi riconosciuto tutte le volte in cui la disponibilità del collaboratore sia funzionale alla soddisfazione di un interesse della committenza– ancorché non prestabilito ma costante in un arco temporale obiettivamente di rilievo –e tutte le volte in cui la stessa disponibilità si sia effettivamente concretata in una prestazione apprezzabile e significativa.

Segue: etero-organizzazione

Il d.l. 101/2019 ha abrogato il riferimento, contenuto nella previgente formulazione dell’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 alla necessaria predeterminazione da parte del committente dei tempi e del luogo di lavoro, che pertanto non risultano più i parametri esclusivi per la definizione del modello etero-organizzato rimanendo, tuttavia, elementi di raffronto di assoluto rilievo per l’individuazione della fattispecie.

I primi arresti giurisprudenziali (Cass. sent. 24 gennaio 2020, n. 1663) hanno individuato tale requisito nell’imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa, così determinando una sorta di inserimento del collaboratore nell’organizzazione aziendale.

Sotto tale aspetto, quindi, l’etero-organizzazione differisce anche dalla fattispecie di cui all’art. 409 c.p.c., così come novellata, caratterizzata da un semplice raccordo tra il collaboratore e la struttura organizzativa del committente. In questa ipotesi non si rinviene

infatti una ingerenza del committente nell'individuazione delle modalità esecutive della prestazione quanto un mero coordinamento tra le parti finalizzato a garantire che l'attività del collaboratore, pur restando estranea all'organizzazione nella quale si inserisce, contribuisca efficacemente alle finalità della stessa.

Sussiste invece etero-organizzazione quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa. L'eventuale regime di pluricomittenza in cui opera il collaboratore non è di per sé idoneo ad escludere l'etero-organizzazione, atteso che ciò che rileva è la circostanza che la prestazione necessiti della struttura organizzativa del committente. Ciò anche laddove tale struttura sia rappresentata da una piattaforma informatica che non si limiti a mettere in contatto il collaboratore con l'utente finale ma che realizzi una vera e propria mediazione, organizzando il lavoro anche attraverso il ricorso a funzionalità completamente automatizzate.

La contrattazione collettiva di settore

La novella del 2019 non ha modificato il secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che esclude l'applicazione della disposizione di cui al comma 1 nelle ipotesi, fra l'altro, di "collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

In altri termini, la legge esclude l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate che siano state disciplinate dalla contrattazione collettiva in possesso di determinate caratteristiche (contrattazione di livello nazionale che coinvolga associazioni comparativamente più rappresentative e che disciplini il trattamento economico e normativo del rapporto "in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore").

L'esistenza stessa di accordi aventi i requisiti di cui sopra comporta quindi l'esclusione del meccanismo di estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che l'eventuale scostamento, rilevato in sede di vigilanza, tra il trattamento economico e normativo in concreto applicato ai collaboratori e quello previsto dall'accordo collettivo di cui al comma 2 dell'art. 2 in esame – risultante dalla documentazione di lavoro in possesso del committente (es. UNIEMENS, LUL in caso di collaborazioni coordinate e continuative o contratto individuale di lavoro) – permetterà il ricorso ai tipici provvedimenti ispettivi legati alla mancata applicazione degli accordi collettivi, ivi compresa la diffida accertativa ex art. 12 del d.lgs. n. 124/2004, in relazione alle differenze tra gli importi

contrattualmente previsti e quelli effettivamente corrisposti (cfr. Trib. Roma sent. n. 4243 del 6 maggio 2019).

Applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

La circ. n. 3/2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali aveva ritenuto che il legislatore, non avendo individuato gli istituti del rapporto del lavoro subordinato da estendere alle collaborazioni etero-organizzate, propendesse per una “applicazione di qualsiasi istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutela avverso i licenziamenti illegittimi ecc. ...), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato”.

Tale orientamento ha trovato conferma nella sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020 che si è pronunciata sulla natura da attribuire alla disciplina di cui all’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. In proposito la Corte, discostandosi dall’orientamento espresso dalla giurisprudenza di merito sulla quale è stato sollecitato l’intervento di legittimità, non individua nelle collaborazioni etero-organizzate una diversa tipologia contrattuale costituente un “tertium genus” intermedio fra il lavoro autonomo e quello subordinato ritenendo, piuttosto, che il legislatore abbia inteso “valorizzare alcuni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l’applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato”.

In altri termini, l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato costituisce un “rimedio” dell’ordinamento alla particolare posizione di soggezione del collaboratore, che tuttavia non interferisce sul tipo contrattuale scelto dalle parti.

Sul piano dell’individuazione degli istituti del rapporto di lavoro subordinato da applicare, la Corte prende atto del fatto che il legislatore non vi abbia provveduto in maniera esplicita, con la conseguenza che deve ritenersi applicabile l’intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l’unico limite delle disposizioni “ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell’ambito dell’art. 2094 cod. civ.”. Il rinvio alla “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” contenuto nel primo comma dell’art. 2 cit. va quindi inteso come rinvio alla relativa disciplina legale e contrattuale concretamente applicabile.

L’intervento ispettivo

Sulla base di quanto chiarito dalla Suprema Corte, la sussistenza di una etero-organizzazione non determina quindi una riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato, fatte salve ovviamente le ipotesi in cui la etero-organizzazione sconfini in una vera e propria etero-direzione.

Ne consegue che è esclusa l'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato, quali la comunicazione preventiva e la consegna della dichiarazione di assunzione. Sul punto, pertanto, devono ritenersi superate le indicazioni contenute nella citata circolare ML n. 3/2016.

Profili sanzionatori

L'estensione del regime delle tutele del rapporto di lavoro subordinato può invece avere conseguenze sanzionatorie in relazione a quelle condotte che, ferma restando la tipologia contrattuale che rimane formalmente quella della collaborazione, il committente avrebbe dovuto osservare applicando la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ad esempio in relazione ai tempi di lavoro e specificatamente in relazione ai limiti massimi dell'orario, alle pause e ai riposi. Va tuttavia segnalato che l'accertamento su tali aspetti potrebbe risultare particolarmente complesso, non potendo fare affidamento sull'utilizzo di adeguati sistemi di tracciamento dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore o, ancora, in ragione del fatto che l'attività del collaboratore non è resa in regime di mono-committenza. In relazione a tale ultimo aspetto, infatti, la frammentazione della prestazione lavorativa resa in favore di una pluralità di committenti rende più difficile l'individuazione del soggetto nei cui confronti sia da ritenere esigibile il comportamento doveroso.

Sotto il profilo del rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza – ferme restando le limitate competenze del personale ispettivo in materia – appare opportuno premettere che il d.lgs. n. 81/2008 trova applicazione “a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo” (art. 3, comma 4). In questo caso, dunque, la qualificazione giuridica del rapporto non è sempre dirimente per l'applicazione delle tutele prevenzionistiche che seguono invece criteri diversi, primo fra tutti quello della presenza del collaboratore in uno specifico contesto lavorativo. In materia si evidenziano dunque le seguenti previsioni:

- art. 3, comma 7, nel quale viene precisato che il T.U. si applica ai collaboratori coordinati e continuativi “ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”;
- art. 3, comma 10, laddove si dispone che per i “lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico” trovano applicazione le disposizioni di cui al TITOLO VII in ordine alle attrezzature munite di videoterminali e “nell'ipotesi in cui in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al TITOLO III” (concernente “Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali”); è altresì prevista l'applicazione, per i lavoratori a

distanza, della disciplina in materia di informazione “circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali”;

□ art. 3, comma 11 nel quale si prevede, per i lavoratori autonomi, l’applicazione del decreto, sebbene limitatamente agli artt. 21 e 26. In particolare, l’art. 21 riguarda l’osservanza di determinati obblighi da parte del lavoratore, fra cui quello di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al citato TITOLO III mentre l’art. 26 prevede che, nel caso in cui il lavoratore autonomo svolga la propria attività all’interno dei locali del committente, su quest’ultimo gravano alcuni compiti (ad es. la verifica dell’idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi e gli obblighi di informazione circa i rischi specifici esistenti nell’ambiente in cui operano e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla attività). Laddove una collaborazione coordinata e continuativa svolta presso i locali del committente venga considerata etero-organizzata non vi saranno dunque differenze rispetto al regime di tutele applicabile, posto che il citato art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 prevede già l’integrale applicazione del T.U. alle collaborazioni coordinate e continuative.

Maggiori criticità potrebbero essere invece riscontrate nelle ipotesi di collaborazioni rese al di fuori dei locali del committente (v. ad es. infra con specifico riferimento ai c.d. riders). In tali casi, l’accertamento della natura etero-organizzata della collaborazione comporterà l’estensione della disciplina in materia di salute e sicurezza del rapporto di lavoro subordinato con particolare riguardo ad alcuni profili, quali la formazione e l’informazione dei collaboratori, il controllo del committente sulle attrezzature di lavoro, la denuncia di infortunio, la sorveglianza sanitaria e la completezza del documento di valutazione dei rischi, oltre all’obbligo a carico del datore di lavoro di fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (cfr. Trib. Firenze decr. 1° aprile 2020 e Trib. Bologna decr. 14 aprile 2020).

Risulta, a tale ultimo riguardo, decisivo che le specificità legate alle modalità esecutive delle prestazioni dei lavoratori etero-organizzati siano contemplate all’interno della valutazione dei rischi effettuata dal committente (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla necessità di inserire nella valutazione dei rischi l’utilizzazione da parte dei lavoratori di attrezzature proprie o di propri mezzi di spostamento).

Tutela retributiva

L’applicazione della disciplina della subordinazione comporta l’applicazione del contratto collettivo di riferimento. Pertanto, il compenso del collaboratore non potrà essere inferiore alla retribuzione minima previste dal CCNL di settore, riferita al livello e alla qualifica

individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametra in base all'estensione temporale della prestazione.

Esemplificativamente, la sentenza n. 26/2019 della Corte di Appello di Torino, in relazione al trattamento economico e normativo dei riders, ha ritenuto che agli stessi dovesse essere riconosciuta "la retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello del CCNL logistica-trasporto-merci [poiché] in tale livello sono (...) inquadrati i fattorini addetti alla presa e alla consegna".

In tali casi, quindi, alla luce della interpretazione giurisprudenziale, gli eventuali scostamenti retributivi accertati tra i compensi effettivamente erogati e la retribuzione stabilita dal CCNL stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento potranno consentire l'adozione della diffida accertativa per il recupero delle differenze retributive.

Quanto stabilito dal Giudice nella sentenza citata riguarda dunque il caso in cui l'impresa non sia iscritta ad alcuna organizzazione. Laddove infatti il committente applichi uno specifico CCNL, anche in virtù della propria affiliazione all'organizzazione firmataria, le differenze retributive andranno calcolate facendo riferimento ai livelli retributivi previsti da tale contratto collettivo. Solo nel caso in cui il CCNL applicato non consenta di rinvenire alcuna coerenza tra le attività del collaboratore e le qualifiche contrattuali, si dovrà effettuare il recupero sulla base del CCNL del settore di riferimento secondo quanto sopra illustrato.

In proposito, in un'ottica di armonizzazione del sistema di tutele previste per il lavoratore etero-organizzato rispetto a quelle del lavoratore etero-diretto, si ritiene di dover superare i contenuti della circolare ML n. 1/2013 nella parte in cui, pur riconoscendo nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro l'insussistenza di ragioni giuridiche impeditive all'emanazione della diffida accertativa, ha ritenuto preferibile, per motivi di mera opportunità, dare indicazione al personale ispettivo di evitarne l'adozione. Ne consegue che, sia nelle ipotesi di collaborazioni etero-organizzate cui trovi applicazione l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, sia nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro autonomi in rapporti di lavoro subordinato, sarà possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa per il recupero dei crediti patrimoniali del lavoratore.

Obblighi contributivi

Sotto il profilo contributivo va anzitutto ricordato che la Corte di Cassazione, nel far proprie le argomentazioni della Corte di Appello di Torino, ha evidenziato che "il lavoratore etero-organizzato resta tecnicamente "autonomo" ma per ogni altro aspetto ed in particolare per

sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (e quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo”.

Ne consegue che la base imponibile va calcolata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai contratti collettivi leader (art. 1, comma 1, d.l. n. 338/1989), applicando le aliquote previste per i lavoratori subordinati dal Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti.

È appena il caso di sottolineare che, laddove si registri l'avvenuto versamento da parte del committente di contributi presso altra gestione previdenziale, gli stessi dovranno essere scomputati dall'ammontare dei contributi complessivamente dovuti.

Sanzioni civili, tutele e automaticità delle prestazioni

Nel richiamare i principi discretivi tra evasione ed omissione contributiva di cui alla circolare INPS n. 106/2017 si ritiene che, nelle fattispecie in esame, debbano trovare applicazione le sanzioni previste per l'omissione contributiva (art. 116, comma 8 lett. a), L. n. 388/2000).

Ai lavoratori etero-organizzati vanno, inoltre, applicate le tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro (ad es. la NASPI), l'indennità di malattia, l'indennità di maternità e gli assegni al nucleo familiare nella misura riconosciuta ai lavoratori subordinati.

Inoltre, ai lavoratori verrà estesa la tutela dell'automaticità delle prestazioni propria del FPLD.

Tutela assicurativa

In via generale, per quanto concerne i collaboratori, la retribuzione imponibile è individuata nel compenso effettivamente erogato nel rispetto del minimale e massimale di rendita di cui al d.P.R. n. 1124/1965. L'applicazione della disciplina della subordinazione impone tuttavia, per i collaboratori etero-organizzati, il richiamo al principio di carattere generale in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'art. 27, comma 1, del d.P.R. n. 1124/1965, secondo il quale “la spesa dell'assicurazione è a esclusivo carico del datore di lavoro”. Per tali lavoratori non trova dunque applicazione il principio, di carattere eccezionale, sancito dall'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 38/2000 secondo il quale “il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente”.

Incidenza sull'organico aziendale

Va, infine, chiarito che l'estensione della disciplina del lavoro subordinato al collaboratore etero-organizzato, configurandosi come un meccanismo di tutela del singolo lavoratore, non può incidere sulla determinazione dell'organico aziendale e, di conseguenza, sugli

istituti normativi o contrattuali connessi alle soglie dimensionali dell'azienda (ad es. obblighi disciplinati dalla L. n. 68/1999).

La disciplina dei riders che svolgono prestazioni di lavoro autonomo

Il d.l. n. 101/2019 ha altresì dettato una disciplina specifica per i lavoratori autonomi che “svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'art. 47, comma 2, lettera a) del codice della strada, cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali”.

La disciplina, inserita nel corpo del d.lgs. n. 81/2015 (Capo V bis), regola le prestazioni lavorative rese, in regime di autonomia, dai ciclo-fattorini individuati con specifico rinvio alle richiamate norme del codice della strada, attraverso piattaforme anche digitali ossia “i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”. La disciplina di cui al Capo V bis trova tuttavia applicazione solo qualora il rapporto non presenti le caratteristiche di etero-organizzazione (ed anche di continuità) di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, che invece richiede di applicare la più favorevole disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Alla luce di quanto osservato, risulta necessario individuare i casi in cui sia possibile configurare un genuino rapporto di lavoro autonomo e quelli in cui, invece, trovi applicazione la disciplina sulle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1.

Riders autonomi e riders etero-organizzati

Come già accennato, secondo i primi orientamenti giurisprudenziali in materia, appaiono ricadere nello schema delle collaborazioni etero-organizzate quelle ipotesi in cui, anche attraverso le piattaforme digitali, il committente realizzi l'integrazione della prestazione del collaboratore nella propria organizzazione d'impresa, intervenendo unilateralmente nella determinazione delle modalità esecutive della stessa e senza lasciare pressoché nessuno spazio d'intervento alla discrezionalità del collaboratore il quale, manifestata la propria disponibilità in ordine all'esecuzione della prestazione, è vincolato a seguire le indicazioni predeterminate dal committente in relazione alla fase esecutiva del rapporto.

Pertanto, le ipotesi di lavoro autonomo disciplinate nel Capo V bis appaiono caratterizzate da un maggiore grado di autonomia decisionale da parte del collaboratore in ordine alle modalità esecutive delle prestazioni le quali, pur con l'utilizzo di piattaforme digitali, dovrebbero essere connotate dall'autonomia organizzativa e decisionale normalmente propria dei prestatori d'opera di cui all'art. 2222 c.c., nonché dall'assenza dell'elemento determinante della continuità della prestazione così come sopra definita.

Posto che nell'ambito delle attività di consegna dei beni tramite piattaforme digitali tale discriminazione può risultare difficilmente apprezzabile, risulta tuttavia opportuno effettuare una valutazione complessiva che tenga conto contestualmente dell'aspetto organizzativo della prestazione e del carattere di continuità della stessa, su cui ci si è già soffermati in termini generali.

Ferma restando la necessità, da parte del personale ispettivo, di verificare se la collaborazione dei ciclo-fattorini non sia riconducibile addirittura ad un rapporto di natura subordinata in forza dell'esistenza di una vera e propria etero-direzione, la natura etero-organizzata del rapporto dovrà fondarsi come di consueto su una serie di indici sintomatici da valutare complessivamente e contestualizzare nei diversi modelli organizzativi rinvenuti nella prassi.

La qualificazione dovrà pertanto tener conto del particolare atteggiarsi della sequenza negoziale nei casi considerati, a partire dalle fasi di accesso alla piattaforma, passando per quelle esecutive, per finire all'identificazione di condotte ascrivibili al recesso, tenendo in particolar modo conto dei profili concernenti la durata del rapporto, la disponibilità alla prestazione di cui si è detto e il numero di prestazioni effettivamente svolte in un arco temporale significativo.

In via esemplificativa, si sottolinea come in riferimento ai modelli più diffusi di food delivery, la fase di "reclutamento" sia molto poco formalizzata. Sono infatti sufficienti uno smartphone e una connessione a internet per aspirare a lavorare per gli hub digitali operanti nel settore, senza particolari barriere all'ingresso. Lo stesso modello organizzativo si fonda sulla disponibilità di lavoratori in sovrannumero, funzionale a far fronte alle richieste dell'utenza. Nella maggior parte dei casi, la "registrazione" ad un sito dedicato prelude alla conclusione di un contratto per adesione in cui, secondo lo schema legale, le clausole sono predeterminate dall'impresa e non sottoposte a negoziazione individuale e pertanto seriali e standardizzate.

La fase esecutiva è governata da algoritmi che, nella maggior parte dei modelli considerati, abbina i lavoratori ai clienti sulla base delle richieste e secondo metriche preimpostate dall'impresa committente. Questo aspetto organizzativo va valutato con attenzione nel suo concreto atteggiarsi poiché la sola previsione di funzioni di "no show" o "swap" o simili possibilità riconosciute al lavoratore per declinare la chiamata non è sufficiente ad escludere una etero-organizzazione. Occorre infatti valutare l'integrazione di tali sistemi con quelli interni ed esterni (cioè riservati ai clienti) di rating eventualmente previsti, nonché con altri meccanismi interni di tipo gestionale e valutativo che disciplinano la singola prestazione lavorativa e le ipotesi di recesso.

Da un lato, infatti, la giurisprudenza europea tende ad escludere che la facoltà del lavoratore di scegliere quando eseguire la prestazione di lavoro abbia valore addirittura discrezionale e tende ad una lettura più “sfumata” dell’asserita “libertà” di scelta (cfr. Allonby CGUE 13 gennaio 2004, C- 256/01 e Aber Crombie & Fitch Italia CGUE 19 luglio 2017, C-143/16 in cui la Corte giudica “irrilevante, ai fini della qualificazione del contratto, il fatto che sui lavoratori non gravi alcun obbligo di accettare un incarico”) atteso che, a prescindere da tale facoltà, ciò che conta è la ripetizione della prestazione in un apprezzabile arco temporale.

Per altro verso, la stessa previsione di sistemi di rating potrebbe risultare determinante ai fini del giudizio sulla sussistenza o meno della etero-organizzazione tutte le volte in cui, così come già emerso in sede ispettiva, tali sistemi siano finalizzati ad orientare l’algoritmo (id est l’organizzazione) nella selezione delle consegne da affidare al collaboratore (eliminando ad esempio le più vantaggiose), nella abilitazione/disattivazione della possibilità di scelta delle fasce orarie o delle “piazze” di sosta (consentendo o meno la scelta di quelle più “remunerative”) oppure siano addirittura strumentali ad una applicazione automatica di decurtazioni del compenso spettante quale “sanzione” per non aver conformato la prestazione allo standard imposto dalla piattaforma. Trattasi di sistemi che contrastano evidentemente con la normativa del 2019 in quanto impediscono quella libertà di scelta che il legislatore ha assegnato ai ciclo-fattorini.

Ora, laddove si accerti che le prestazioni non siano caratterizzate dagli elementi di cui al comma 1 dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, rilevano le nuove disposizioni che introducono norme minime di tutela inderogabili in alcuni casi (ad esempio sulla non discriminazione disciplinata all’art. 47 quinquies che proibisce anche l’esclusione dalla piattaforma per mancata accettazione di una prestazione) e derogabili in altri attraverso la contrattazione collettiva.

In sostanza, una volta esclusa la ricorrenza dei suddetti elementi– ivi compreso quello della continuità – si dovrà accertare, a partire dal 3 novembre p.v. (data di “operatività” dell’art. 47 quater del d.lgs. n. 81/2015), se esiste un contratto collettivo applicato dal committente e se questo contratto sia idoneo (in quanto sottoscritto dai soggetti indicati all’art. 47 ter e cioè le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) a superare il divieto di cottimo e la garanzia di un compenso minimo orario parametrato sui minimi dei contratti di settori affini.

In assenza di un contratto idoneo, anche alla luce dello standard di rappresentatività fissato dalla legge, saranno quindi applicabili i minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali

comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 47 ter ultima parte), in sostanza quello della logistica. Nella ipotesi descritte sarà pertanto possibile, per il personale ispettivo, utilizzare lo strumento della diffida accertativa per il recupero dei crediti patrimoniali dei lavoratori risultanti da un raffronto tra quanto loro dovuto in applicazione dei predetti minimi tabellari e quanto effettivamente erogato dal committente che non applichi alcun contratto collettivo o applichi una disciplina collettiva non conforme alle prescrizioni di legge.

Tutela assicurativa

Con l'art. 47 septies del d.lgs. n. 81/2015 viene esteso l'obbligo assicurativo INAIL, sul quale l'Istituto è intervenuto a fornire ogni utile indicazione con nota operativa n. 60010.23/01/2020.0000866, alla quale pertanto si rinvia.

Salute e sicurezza

Rimane, infine, ferma, per il caso specifico di "lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui (...)" contemplati dagli artt. 47 bis e ss., D.Lgs. n. 81/2015, la doverosa estensione della tutela in materia di salute e sicurezza prevista espressamente dallo stesso decreto, ai sensi del quale il committente che utilizzi la piattaforma anche digitale è tenuto "nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del D.Lgs. n. 81/2008" (art. 47 septies, comma 3) e, quindi, anche al rispetto di quanto previsto dall'art. 71 del predetto T.U. recante gli "obblighi del datore di lavoro" anche in relazione alla fornitura delle attrezzature (cfr. Trib. Firenze ord. 5 maggio 2020 che conferma il decreto del 1° aprile 2020).

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO Leonardo ALESTRA

XVII. ALLEGATO 3: Circolare MLPS n. 17/2020

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Legislativo

Oggetto: Circolare in tema di tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali ai sensi degli articoli 2 e 47-bis e seguenti, del decreto legislativo n. 81/2015.

1. L'attività lavorativa dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali trova la propria disciplina nel corpo del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come modificato e integrato dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, di conversione del decreto-legge n. 101 dello stesso anno. Questa disciplina, in anticipo su altri Paesi dove pure il fenomeno è maggiormente diffuso e radicato, si pone nell'ottica di una iniziativa comune da parte dell'unione Europea volta a dare una risposta coordinata alle sfide giuridiche poste dai continui cambiamenti tecnologici nel mercato del lavoro, tant'è che la Commissione ha nei propri piani di lavoro per il 2021 un'iniziativa per «improving the working conditions of platform workers».

La legge n. 128/2019 attribuisce ai c.d. riders tutele differenziate a seconda che loro attività sia riconducibile alla nozione generale di etero-organizzazione di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 81/2015 ovvero a quella dettata dall'art. 47-bis dello stesso decreto con specifico riferimento ai ciclo-fattorini autonomi; fatta salva, naturalmente, ricorrendone i presupposti secondo i generali criteri di accertamento, l'applicabilità della fattispecie di cui all'articolo 2094

c.c.

Preme al riguardo preliminarmente osservare che, sia la definizione di ciclo-fattorino, sia quella di piattaforma digitale, sono contenute nell'articolo 47-b/s del d.lgs. n. 81/2015, la disposizione di apertura del nuovo Capo V-bis del decreto, aggiunto dalla legge n. 128/2019 e dedicato, in via generale, alla tutela del lavoro tramite piattaforme.

In virtù della loro configurazione, entrambe le nozioni - quella di ciclo-fattorino e quella di piattaforma digitale - sono peraltro dotate di una valenza generale, riferibile sia alla ipotesi in cui l'attività lavorativa risulti inquadrabile nella previsione dell'articolo 2, sia a quella in cui la stessa sia riconducibile alla previsione dell'articolo 47-bis. Ciò è desumibile dalla formulazione in termini essenzialmente descrittivo-fenomenici delle due nozioni, giacché esse si limitano a descrivere - conformemente alla rubrica del Capo V-bis - taluni tratti

identificativi di carattere generale, normalmente ricorrenti nel modus operandi della piattaforma e connotanti l'attività materiale del ciclo-fattorino, i quali appaiono suscettibili di operare a prescindere dalla tipologia negoziale in rilievo, come si evince anche dall'articolo 2, comma 1, del decreto n. 81/2015, così come modificato dalla legge n. 128/2019.

Ciò chiarito, si rende opportuno delineare succintamente i contorni di questa disciplina e, segnatamente, l'ambito applicativo delle due previsioni di riferimento, osservando in premessa che quello dell'articolo 47-bis, in forza dell'espressa clausola di salvezza di quanto disposto dall'articolo 2, comma 1, è disegnato come residuale in rapporto a tale ultima previsione, e che questa, quindi, costituisce l'ipotesi attrattiva prevalente di disciplina dell'attività dei riders.

2. Nel caso in cui i riders, per le concrete modalità operative osservate, lavorino in via continuativa e con attività prevalentemente (e non più esclusivamente) personale, secondo modalità esecutive definite dal committente attraverso la piattaforma, sarà applicabile la previsione dell'articolo 2; ciò, a prescindere dal fatto che l'etero-organizzazione si eserciti «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro», come invece esigeva la vecchia formulazione, ora soppressa.

In tal caso, ricorrendo gli estremi costitutivi della fattispecie, la norma garantisce l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (come confermato dalla sentenza n. 1663 del 2020 della Corte di Cassazione), salvo che esistano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Nelle ipotesi in cui, invece, i riders lavorino in mancanza delle condizioni di subordinazione e dei requisiti previsti dall'articolo 2, si applicherà il Capo V-bis. Ciò accade, in particolare, qualora essi svolgano una prestazione di carattere occasionale, ossia priva del carattere della continuità richiesto dall'articolo 2 come necessario requisito per integrare la fattispecie dei rapporti di collaborazione organizzati dal committente.

Il requisito della continuità in discorso si determina caso per caso, tanto con riferimento alla reiterazione della prestazione, quanto con riferimento alla durata del rapporto; pur dinanzi all'occasionalità della prestazione, rileva altresì l'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa e della disponibilità del collaboratore ad eseguirla, all'interno di un arco di tempo apprezzabile.

A questi «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui...
pag. 61

attraverso piattaforme anche digitali», la legge garantisce nel Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, un corredo rilevante di diritti, che costituiscono peraltro livelli minimi di tutela. Si tratta di diritti che vanno quindi riconosciuti anche (ed anzi proprio) in mancanza di un rapporto di collaborazione etero-organizzata, ed anche in mancanza di un rapporto di collaborazione coordinata, per il solo fatto dello svolgimento della prestazione a carattere autonomo.

Per ciò che attiene al compenso, l'articolo 47-quater, primo comma, demanda ai contratti collettivi la facoltà di definire criteri di determinazione del compenso complessivo, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Il secondo comma stabilisce, poi, che in mancanza della stipula di tali contratti, i riders non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito 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. Si prevede inoltre, al terzo comma, che, in ogni caso, ai medesimi lavoratori deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento, per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al comma 1, o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Al riguardo, deve ritenersi che all'interno della delega alla contrattazione prevista nel primo comma non rientri la facoltà di fissare il compenso del rider autonomo facendo esclusivo riferimento al sistema del cottimo (c.d. "puro" o "integrale"). Ciò, in quanto la legge autorizza il contratto collettivo a fissare criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano, soltanto, conto delle modalità di svolgimento della prestazione, oltre che dell'organizzazione della piattaforma committente (c.d. cottimo misto); non autorizza, invece, il contratto collettivo a determinare il compenso in questione facendo esclusivo riferimento alle consegne effettuate da ogni singolo rider (senza il rispetto di alcun altro criterio). Tale forma di compenso deve ritenersi perciò sempre vietata, alla stregua di una tutela minima inderogabile fissata dalla legge.

Nella stessa coerente accezione deve essere quindi inteso il secondo comma dell'articolo 47-quater, il quale, in mancanza di accordo collettivo, vieta nella sostanza qualsiasi forma di compenso in base alle consegne effettuate (e dunque anche quello determinato attraverso il cottimo misto consentito dal primo comma in presenza di contrattazione).

3. I contratti collettivi abilitati a dettare una disciplina prevalente rispetto a quella legale sono, tanto nell'articolo 2, quanto nell'articolo 47-quater, quelli stipulati dalle associazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come si legge nella sentenza della Corte costituzionale n. 51 del 2015 (in materia di retribuzione per i soci lavoratori di cooperative), attraverso tale tecnica il legislatore si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative. Tale tecnica è estesa e adattata a quelle peculiari figure di lavoro autonomo oggetto della disciplina, in particolare, del Capo V-bis.

Secondo la lettera della legge (confermata da una sperimentata giurisprudenza della Corte di Cassazione: v. le sentenze nn. 4951 e 5189 del 2019), deve trattarsi, dunque, per un verso di una pluralità di agenti sindacali, e non di un singolo agente, giacché entrambe le norme parlano al plurale di organizzazioni sindacali (con previsione che nell'articolo 47-b/s è rafforzata dall'uso dell'articolo determinativo). E, per altro verso, è necessario che le stesse organizzazioni possiedano il requisito della maggiore rappresentatività comparativa da individuarsi sulla base degli indici comunemente impiegati in giurisprudenza (quali, ad esempio, la consistenza numerica del sindacato, una significativa presenza territoriale sul piano nazionale, la partecipazione ad azioni di autotutela, alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, l'intervento nelle controversie individuali, plurime e collettive); da utilizzarsi ai fini di una valutazione, appunto in chiave comparativa, per la selezione di quelle più rappresentative.

Va ricordato in proposito che l'art. 47-octies stabilisce che i rappresentanti designati dalle medesime organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sono chiamati a far parte dell'Osservatorio permanente, la cui istituzione è prevista dalla norma presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con il compito di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del Capo V-bis, di verificarne gli effetti, e di proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

Deve inoltre ritenersi che il criterio della maggiore rappresentatività comparata necessariamente si determini avuto riguardo alle parti firmatarie del contratto collettivo nazionale del più ampio settore, al cui interno, in ragione di particolari esigenze produttive ed organizzative, si avverte la necessità di prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo dei lavoratori in oggetto. Il contratto collettivo nazionale concluso in assenza dei criteri indicati, perché sottoscritto da organizzazioni sindacali di non accertata maggiore rappresentatività comparativa nell'ambito categoriale di riferimento o da un'unica organizzazione sindacale, non è idoneo a derogare alla disciplina di legge, onde

non produce l'effetto di sostituzione di tale disciplina minima di tutela con quella pattizia nei confronti dei lavoratori cui intende applicarsi, anche se iscritti all'organizzazione stipulante. Stante la inidoneità del contratto a produrre un tale effetto disabilitante delle tutele legali, risulterà pienamente applicabile - a seconda dei casi - la previsione dell'articolo 2, primo comma, o quella dell'articolo 47-quater, secondo comma, onde il lavoratore avrà il diritto, tutelabile anche con lo strumento della diffida accertativa ex articolo 12 del decreto legislativo n. 124/2004, all'eventuale differenza tra gli importi, relativi al trattamento economico, discendenti dall'applicazione della disciplina legale e quelli contrattualmente previsti ed effettivamente corrisposti.

4. Il Capo V-bis riconosce inoltre ai riders autonomi il diritto di ottenere la stipula di un contratto formale, posto che le condizioni contrattuali devono essere provate per iscritto (in conformità di quanto stabilito dalla direttiva UE 2019/1152); ed inoltre il diritto di ricevere ogni informazione utile sulle condizioni applicabili al contratto «per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza» (art. 47-fer), con facoltà di rivolgersi alla direzione territoriale del lavoro affinché intimi al committente di fornire le informazioni entro il termine di quindici giorni. L'effettività del diritto all'informazione è garantita, in caso di violazione, attraverso l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ed inoltre dal diritto ad un'indennità risarcitoria. La legge (art. 47-quinquies) riconosce, poi, l'applicazione ai riders autonomi della disciplina antidiscriminatoria stabilita per i lavoratori subordinati, in quanto compatibile con la natura del rapporto, ivi compreso l'accesso alla piattaforma. Il richiamo deve essere inteso alla disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore, individuata dalla prima parte dello Statuto dei lavoratori (ivi compreso l'art. 4) ed a tutti i fattori di discriminazione previsti dall'ordinamento (sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, politiche, sindacali, disabilità, età, orientamento sessuale, ecc.).

Inoltre, allo scopo di evitare che venga sanzionata nei fatti la libertà di disconnessione e di non accettare le chiamate, inducendo il lavoratore ad orari di lavoro gravosi a discapito della salute e della sicurezza, la norma riconosce un'importante tutela (azionabile in giudizio) dal momento che vieta l'esclusione dalla piattaforma o le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione.

L'articolo 47-sex/es prevede che i dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali, siano trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, del 27 aprile 2016, e al codice della privacy di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Infine, l'articolo 47-sepf/es prevede la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Pertanto, la piattaforma è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965. Ed inoltre è tenuta ad assicurare il rispetto delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sempre a propria cura e spese.

Il Capo dell'ufficio legislativo
Pres. Giuseppe Bronzini

XVIII. ALLEGATO 4

PROTOCOLLO QUADRO SPERIMENTALE CONTRO IL CAPORALATO



**PROTOCOLLO QUADRO SPERIMENTALE PER LA LEGALITÀ
CONTRO IL CAPORALATO, L'INTERMEDIAZIONE ILLECITA
E LO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO
NEL SETTORE DEL FOOD DELIVERY**

In data 24 Marzo 2021 in Roma, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ovvero in collegamento via conference call, le Parti

ASSODELIVERY

**(in proprio in ed in rappresentanza delle società Uber Italy, Glovo,
Deliveroo e Social Food, per quanto concerne le operazioni svolte in Italia)**

e

CGIL, CISL, UIL

premessi che

- il settore del delivery food ha conosciuto in tempi recenti uno sviluppo sempre più marcato;
- tale settore, ai sensi del D.L. 3 settembre 2019, n. 101, convertito in L. 2 novembre 2019, n. 128, sta registrando una progressiva evoluzione anche sotto il profilo giurisprudenziale e giuslavoristico;
- la rapida espansione del settore può aumentare il rischio di intermediazione illecita per il tramite tanto di soggetti societari quanto di persone fisiche;
- è fondamentale avere una visione complessiva dei fenomeni e dei rischi in ambito settoriale nazionale finalizzata a mettere in campo azioni di prevenzione e contenimento;
- le Parti intendono altresì richiamare nell'ambito del presente protocollo quadro i principi di non discriminazione e di tutela della libertà e della dignità dei lavoratori;
- la azione di contrasto e di prevenzione ai rischi di intermediazione illecita e caporalato devono essere messe in campo sia a livello nazionale che, in particolare, a livello territoriale per renderle pienamente efficaci.



ART. 3

RICORSO A SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo, auspicano che il Ministero dello Sviluppo Economico, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, possa avviare un'analisi del settore food delivery, finalizzata alla identificazione delle "piattaforme" operanti nel settore e delle società terze eventualmente autorizzate ad operare per conto delle piattaforme, con la prospettiva di definire un albo nazionale delle stesse piattaforme.
2. Assodelivery e le società da essa rappresentate (come sopra specificate), procederanno in via transitoria alla creazione di un proprio albo nazionale di società autorizzate o di altro proprio registro di simile natura
3. Nelle more della creazione dell'albo di cui al comma 2, AssoDelivery e le società da essa rappresentate, si impegnano a non ricorrere a società terze al fine di proporre la consegna degli ordini attraverso le piattaforme di food delivery con cui operano le società.
4. Le società medesime assicureranno che le società terze inserite nei propri albi o registri di cui al comma 2 posseggano i necessari requisiti di onorabilità e legalità, anche avvalendosi del supporto dei propri Organismi di Vigilanza, ai sensi del D.Lgs. 231/01.
5. Gli albi e/o i registri di cui al comma 2 saranno oggetto di informativa verso le Parti e saranno trasmessi al Tavolo di Governance e Monitoraggio di cui al successivo art. 6.

ART. 4

ORGANISMO NAZIONALE DI GARANZIA E TRASMISSIONE DEI DATI DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE

1. Entro sei mesi dalla stipula del presente Protocollo, ognuna delle società aderenti ad Assodelivery designerà, nell'ambito dei componenti del proprio Organismo di Vigilanza a livello nazionale costituito ai sensi del d.lgs. 231/2001, un proprio rappresentante.



2. I rappresentanti in tal modo designati andranno a comporre l'Organismo di Garanzia, il cui compito è vigilare, in posizione di terzietà, sulle dinamiche lavorative dei c.d. riders, con il solo scopo di analizzare le eventuali attività illegali.

3. A tale Organismo le società aderenti ad AssoDelivery comunicheranno, con cadenza trimestrale, i dati anomali identificati, come definito da un separato documento tecnico, approvato in seno all'Organismo di Garanzia e successivamente comunicato a tutte le Parti sottoscrittrici del presente Protocollo, che stabilirà le soglie di "allarme".

4. Al superamento delle soglie di "allarme", parimenti definite nel documento tecnico di cui al comma precedente, L'Organismo di Garanzia valuterà, ogni utile approfondimento e azione conseguente.

5. Ove dalla comparazione dei dati emergessero profili di rilievo quanto al rischio di intermediazione abusiva ovvero di sfruttamento lavorativo, intermediazione illecita e caporalato, l'Organismo inoltrerà specifica segnalazione alla Procura della Repubblica.

6. In ogni caso l'Organismo di Garanzia opererà sempre nel rispetto delle leggi ed in particolare nel rispetto della normativa privacy e delle norme per la tutela della concorrenza e del mercato.

7. L'Organismo di Garanzia presenterà al Tavolo di Governance e Monitoraggio di cui al successivo art. 6 le risultanze delle attività svolte, che saranno oggetto di discussione con le Parti firmatarie. Ove dovessero emergere fattispecie particolarmente rilevanti l'Organismo di Garanzia ne riferirà prontamente al Tavolo di Governance e Monitoraggio.

ART. 5

SEGNALAZIONI DEI LAVORATORI

1. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo si impegnano a raccogliere nella completa riservatezza ogni utile notizia ovvero segnalazione di condotte anomale o comunque potenzialmente illegali in ordine al ricorso a forme illecite di intermediazione di manodopera, sfruttamento e caporalato che saranno trasmesse all'Organismo di Garanzia.



2. Analogo impegno viene assunto, con la stipula del presente Protocollo da parte delle società aderenti ad AssoDelivery, le quali favoriranno e verificheranno eventuali segnalazioni provenienti dai lavoratori e le trasmetteranno all'Organismo di Garanzia di cui all'art. 4 per ogni utile valutazione.

3. Le parti si impegnano a definire procedure e modalità di segnalazione che garantiscano l'anonimato. Nessun effetto negativo, diretto o indiretto, sulle condizioni di lavoro nel rispetto delle tutele antidiscriminatorie potrà essere determinato dall'effettuazione di una segnalazione trasmessa attraverso queste procedure.

ART.6

GOVERNANCE E COORDINAMENTO

1. Le Parti concordano sulla necessità di sottoporre a particolare attenzione l'implementazione del presente Protocollo Quadro sperimentale.

2. A tale scopo viene istituito un Tavolo di Governance e Monitoraggio a cui partecipano i rappresentanti delle Parti sottoscrittrici il presente Protocollo, che si riunirà con cadenza semestrale o comunque su richiesta motivata delle parti firmatarie.

3. Il tavolo costituisce il principale strumento di dialogo, confronto e incontro tra le Parti firmatarie e sarà utile anche al fine del monitoraggio e della verifica dei risultati attesi e conseguiti, nonché per il coordinamento con l'Organismo di Garanzia.

4. Le Parti in coerenza con gli orientamenti espressi dal presente Protocollo, potranno stipulare specifiche intese territoriali; tali intese potranno prevedere il confronto ed il raccordo con le istituzioni e gli enti preposti a livello locale.

5. Le Parti intendono promuovere un forte coordinamento e una proficua collaborazione con tutti gli interlocutori istituzionali.

6. In considerazione dell'importanza economica e sociale del rispetto della legalità e del contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo, le Parti si impegnano a promuovere l'applicazione dei principi, e il rispetto degli obblighi ad essi collegati, contenuti nel presente Protocollo, da parte di tutti i soggetti, che operano nel sistema del food delivery in Italia.



7. I risultati raccolti e valutati dal Tavolo di Governance e Monitoraggio saranno resi disponibili anche all'Osservatorio Nazionale permanente sul lavoro tramite piattaforme digitali, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'articolo 47-octies del D.Lgs. n. 81 del 2015.

ART. 7

ULTERIORI ADESIONI E AGGIORNAMENTI AL PROTOCOLLO

1. Il Presente Protocollo Quadro è aperto ad eventuali adesioni successive alla sua sottoscrizione da parte di ulteriori soggetti rappresentativi del settore del food delivery che manifestino l'interesse ad aderire al presente percorso di crescita nella legalità.

2. Le Parti si impegnano, dopo il periodo di sperimentazione iniziale di un anno, alla verifica dei risultati conseguiti e dell'attività dell'Organismo di Garanzia, ed eventualmente sottoporre a riesame le norme in esso contenute.

Letto e sottoscritto,

Roma, 24 marzo 2021

AssoDelivery

Il Presidente Matteo Sarzana

I Segretari Confederali CGIL/CISL/UIL

Alla presenza del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Andrea Orlando

XIX. ALLEGATO 5

Accordo Integrativo Aziendale Just Eat

Accordo integrativo aziendale

Tra Takeaway.com Express Italy, con sede in via Via Vittor Pisani 16 - 20140 Milano [...] (di seguito, anche, la "Società ") e Filt Cgil [...], Fit-Cisl [...], Ultrasporti [...], nonché ai fini dell'assistenza ai lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato Nidil Cgil [...], Felsa-Cisl [...], Uiltemp [...], (di seguito, anche, le "Organizzazioni Sindacali" e insieme alla Società, congiuntamente, le "Parti").

Premesse

a. Nel corso del corrente anno. In Società Takeaway.com Express Italy, impresa facente parte del Gruppo Just Eat, intende avviare un'attività di delivery food caratterizzata da un modello organizzativo innovativo che prevede l'utilizzo del contratto di lavoro subordinato per l'assunzione dei ciclofattorini (d'ora in poi "Rider");

b. al fine di gestire la nuova attività, e in vista delle assunzioni necessarie al suo avvio, le Parti hanno condiviso di applicare ai Rider il CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione" (in seguito, anche, il "CCNL"), e di definire un apposito accordo collettivo aziendale;

c. le Parti hanno manifestato il comune interesse a definire un modello innovativo di regolazione del lavoro subordinato dei Rider, che consenta di bilanciare le esigenze di tutela del lavoro con la necessità di mantenere un adeguato livello di efficienza e produttività aziendale, da un lato, e favorire l'inserimento di questa categoria di lavoratori nel contesto organizzativo e normativo della subordinazione;

Tanto sopra premesso e ritenuto, le parti stipulano il seguente Accordo integrativo aziendale finalizzato all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e all'applicazione del CCNL. "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione"

I. Rapporti di lavoro

Art. 1 Contratto di lavoro

I contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituiscono la forma comune di rapporto di lavoro con la quale il Lavoratore svolge la propria prestazione lavorativa alle dipendenze della Società, ferma restando la facoltà di utilizzare tutte le altre forme di lavoro

flessibile regolare disciplinate dalla legge, nei limiti fissati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Il rapporto di lavoro dei Rider è disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione" (di seguito anche "CCNL."), come integrato dalla presente intesa e dalle policy aziendali; i Rider sono inquadrati al livello I e L di tale CCNL. I Rider non possono svolgere altre attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato durante l'orario di lavoro in cui si svolge la prestazione in favore della Società; tale vincolo non sussiste, invece, fuori dall'orario di lavoro, a condizione che venga fornita preventiva comunicazione scritta (anche via email, all'indirizzo dell'ufficio risorse umane) alla Società.

Art. 2 Visite preassuntive

La Società si riserva il diritto di richiedere al lavoratore che si candida allo svolgimento delle mansioni di Rider, come condizione per l'assunzione, di sottoporsi a visita medica preventiva in fase preassuntiva o comunque entro il completamento del periodo di prova.

La visita medica preventiva in fase preassuntiva, come attività di sorveglianza sanitaria, ha l'esclusiva finalità di accertare l'idoneità del candidato a svolgere le mansioni contenute nell'offerta di lavoro, al fine di garantire la salute e la sicurezza del Lavoratore sul luogo di lavoro.

Art. 3 Luogo di lavoro

Il luogo di lavoro è indicato nel contratto di assunzione e può corrispondere alla sede della Società, ad un Hub aziendale, ovvero al Comune, ovvero se presente l'area metropolitana, all'interno del quale verrà svolta la prestazione lavorativa. All'interno del Comune/Città Metropolitana. In modifica unilaterale del luogo di inizio del lavoro non sarà in alcun modo considerata come trasferta

II. Forme contrattuali

Art. 4 Contratti a termine e somministrazione

In considerazione degli impegni concordati in tema di stabilizzazione dell'organico e di utilizzo socialmente sostenibile della flessibilità contrattuale, le Parti concordano che, nell'ambito di quanto stabilito da CCNL "Logistica, 'Raspollo, Metri e Spedizione", la Società opera, sino al 31 marzo 2022, in regime di "avvio di nuova attività", per tutte le città nelle quali il servizio sarà avviato entro il 30 aprile 2021; per le città nelle quali il servizio sarà avviato dopo tale data, si considera "avvio di nuova attività" il periodo dei successivi 9 mesi. Pertanto durante i periodi di cui al presente comma, l'utilizzo, anche combinato, di contratti di lavoro flessibile (a tempo determinato, somministrazione) non è soggetto a limiti quantitativi.

Successivamente alla scadenza di cui al comma che precede, la Società non potrà utilizzare lavoratori con contratti di lavoro flessibile (a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato, intermittenti) in misura superiore al 35%, calcolati, per ciascun sito produttivo (inteso come servizio cittadino), come media di Full Time Equivalent su base annua risultante al 31 dicembre, rispetto ai lavoratori presenti in organico con contratto subordinato a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Non rientrano nel computo tutte le categorie escluse ex lege dai limiti percentuali, tra cui i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati di cui all'art. 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 e D.M. 17 ottobre 2017.

Il diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato ai sensi del d.lgs. 81/2015 si applica, al raggiungimento delle medesime condizioni, anche ai lavoratori somministrati.

Art. 6 Lavoro intermittente (a chiamata)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato (nel rispetto, per entrambe le forme, dei limiti quantitativi fissati dall'art. 4 del presente accordo) e può essere utilizzato per un periodo totale non superiore a 400 giorni di lavoro effettivo, per ciascun lavoratore, nel corso del triennio solare; la durata minima del turno giornaliero non può essere inferiore a 2 ore continuative.

Al lavoratore intermittente e al lavoratore in somministrazione si applicano integralmente le tutele e i trattamenti previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalla presente intesa, compreso il premio di risultato, in misura proporzionata al lavoro effettivamente svolto dal Lavoratore

III. Orario di lavoro

Art. 7 Orario normale e orario massimo

L'orario di lavoro normale è di 39 ore alla settimana.

La durata media delle ore di lavoro settimanali non può superare le 48 ore, compresi gli straordinari, come media delle ore di lavoro prestate con riferimento ad un periodo di quattro mesi.

Il lavoro straordinario può essere riconosciuto solo se preventivamente autorizzato dal line manager. Su richiesta della Società, il Lavoratore è tenuto a svolgere lavoro supplementare e/o straordinario, tranne che per comprovate esigenze di salute, familiari, personali o di formazione professionale.

Art. 8 Articolazione dell'orario di lavoro

La Società opera ininterrottamente per 365 giorni all'anno; pertanto, salvo casi eccezionali, non sono previste chiusure aziendali o sospensioni del servizio, e la domenica è considerata un giorno di lavoro.

L'orario di lavoro dei Rider si articola in sei giorni su sette alla settimana (dal lunedì alla domenica, compresi i Giorni l'estivi), dalle ore 07:00 alle ore 00:00 (mezzanotte); il primo gennaio e gli altri giorni festivi sono giorni di lavoro.

La durata minima del turno giornaliero non può essere inferiore a 2 ore continuative.

Tutti i Rider sono considerati Dipendenti a ciclo continuo impiegati in turni non avvicendati, dal lunedì alla domenica, anche durante le ore serali, le ore di punta e i Giorni l'estivi, in quanto l'attività della Società rientra nell'articolo 9, comma 3, lettere d) e g), del D.Lgs. 66/2003; la Società organizza i turni in modo da distribuire, ove possibile e ove compatibile con l'esigenza di garantire la regolarità del servizio, in maniera omogenea tra tutti i Rider la distribuzione dei turni e la fruizione del riposo nel giorno della domenica.

Art. 9 Pianificazione dei turni

I Rider sono tenuti ad indicare o confermare la loro disponibilità per la settimana successiva attraverso la Scoober App entro la mezzanotte del martedì. Successivamente, la Società pianificherà i turni per la settimana successiva tenendo conto della preferenza espressa dal Rider, per quanto possibile.

I turni così realizzati, vengono comunicati al Rider entro e non oltre la mezzanotte del giovedì per i turni che iniziano il lunedì della settimana successiva.

In ogni caso, la Società pubblica i turni di lavoro con almeno 2 giorni di preavviso rispetto all'inizio della settimana di riferimento.

I Rider che non forniscono (tempestivamente) la loro disponibilità o che rifiutano una proposta ragionevole, nei termini previsti dal contratto, da parte della Società sono tenuti a lavorare nei giorni stabiliti dalla Società nel rispetto dell'orario contrattuale.

La Società ha il diritto di cancellare il turno dei Dipendenti a chiamata con 2 giorni di preavviso.

Tutti i turni terminano quando non ci sono più ordini. Per questo motivo, la fine del turno comunicato dalla Società può variare in relazione alla necessità di completare l'ultima consegna affidata entro l'orario di lavoro.

Periodicamente, la Società può offrire ai Dipendenti anche i c.d. "OpenShift" che saranno comunicati al Rider attraverso la Scoober App; il Rider è libero di accettare qualsiasi OpenShift registrandosi attraverso la Scoober App in qualsiasi momento.

Le parti si danno atto che la Scoober App, dotata di un sistema di geolocalizzazione e installata sui telefoni personali di proprietà dei Rider, costituisce uno "strumento di lavoro"

indispensabile ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa, e concordano sulla possibilità del suo utilizzo, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge in materia di protezione dei dati personali. Le informazioni raccolte con la predetta App non sono utilizzabili ai fini disciplinari, fatti salvi i casi di verifica del rispetto dell'orario di lavoro e dell'eventuale commissione di illeciti penali. Tale App al termine del turno di lavoro dovrà essere disabilitata e non registrerà alcun dato del Lavoratore, e, in ogni caso, non potrà accedere ai dati personali e alla memoria presenti sullo smartphone personale del Lavoratore su cui sarà installata.

Art. 10 Inizio e fine della prestazione lavorativa

L'orario di lavoro dei Rider che dispongono di un Hub inizia all'interno dell'Hub e comprende il tempo di viaggio necessario per raggiungere l'area di attesa; il tempo trascorso da casa all'Hub e viceversa non è considerato orario di lavoro.

L'orario di lavoro dei Rider che non dispongono di un Hub inizia nell'area di attesa designata (c.d. "waiting area"), nella quale gli stessi devono essere presenti e pronti all'orario di inizio del turno; per tali Rider il tempo trascorso a fare il pendolare da casa alla "waiting area" designata non è considerato tempo di lavoro.

La "waiting area" può essere un luogo pubblico nella città o presso il domicilio del Lavoratore e sarà definito e comunicato di volta in volta dal line manager.

Il Rider rientra presso l'Hub, ove presente, o termina le consegne, in caso di mancanza di Hub, entro la fine dell'orario di lavoro previsto nel turno pianificato ("shift")

Art. 11 Lavoro Notturno

Le ore di attività lavorativa rese tra le 23.00 e le 6.00 sono considerate "Involto notturno ad ogni effetto legale e contrattuale.

Art. 12 Pause, ferie e permessi

Per i turni che superano le 6 ore, i Rider hanno diritto ad una pausa non retribuita di 30 minuti.

Se i Rider desiderano beneficiare della pausa durante un turno, devono preventivamente concordarlo con il line manager all'inizio del turno. Il line manager informerà poi il Rider quando potrà fruire della pausa, in modo che non vengano pianificati ordini durante tale intervallo di tempo.

Durante l'attesa degli ordini è anche possibile fare brevi pause. Queste pause sono pagate e possono essere utilizzate per mangiare, andare in bagno, ecc. a condizione che non interferiscano con il lavoro in corso.

I Rider fruiscono delle ferie previste dal CCNL. [...]

Art. 13 Riposo settimanale

I Rider hanno diritto, nell'arco di 7 giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, calcolato come media su un periodo non superiore a 14 giorni, da fruire, in qualsiasi giorno della settimana e non necessariamente di domenica, nel rispetto della pianificazione aziendale.

Fatta salva la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, i Rider hanno diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

IV. Trattamento economico

Art. 14 Retribuzione oraria

I Rider hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori inquadrati ai livelli I ed L del CCNL, fatto salvo quanto previsto dai commi seguenti.

[...]

Art. 16 Banca ore

Le ore di lavoro supplementare svolte dai Rider titolari di un regime orario part time sono accumulate, per un valore pari alla metà di quelle svolte nel mese, in una Banca Ore, e danno diritto a riposi compensativi, da fruire nel semestre successivo al mese di svolgimento.

Qualora il Lavoratore non chieda di fruire dei riposi compensativi nel semestre sopra indicato, le ore di lavoro supplementare rimaste inutilizzate nella Banca Ore sono liquidate con una maggiorazione del "trattamento ordinario" pari al 10%.

L'avvio della Banca Ore è subordinato alla predisposizione da parte della Società degli strumenti tecnici e informatici adeguati alla sua corretta gestione; nelle more della definizione e installazione di tali strumenti, tutte le ore di lavoro supplementare sono liquidate con la maggiorazione prevista dall'art. 15.

In caso di avvio della Banca Ore, la Società svolgerà un preventivo esame congiunto con le parti stipulanti.

Art. 18 Premio di valorizzazione

Le Parti concordano sull'opportunità di premiare la produttività e la qualità del lavoro secondo criteri di natura incrementale e, a tal fine, si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per coordinare le norme che seguono con i parametri individuali dalla normativa fiscale ai fini dell'applicazione della tassazione separata.

Nelle more della definizione dei parametri sopra indicati, le Parti concordano di istituire sin d'ora un "Premio di valorizzazione" finalizzato a consentire ai Rider di lavorare in modo efficiente e nel rispetto delle regole di sicurezza e di circolazione, calcolato in base agli ordini consegnati nel corso di un mese, sulla base dei seguenti importi:

- per ogni consegna fino ad un totale di n. 250 in un mese: euro 0,25;
- per ogni consegna superiore alle n. 250: euro 0,50.

Al fine di ridurre al minimo il rischio per la salute e la sicurezza dei Rider, per la determinazione del presente Premio non verranno prese in considerazione più di quattro consegne nell'arco di un'ora. Pertanto, le consegne effettuate oltre la soglia all'interno della stessa ora non saranno conteggiate ai fini della determinazione del Premio.

Il presente Premio di valorizzazione si applica sino al 31 dicembre 2021. Dopo tale scadenza, potrà essere rinnovato, anche con forme diverse, tenendo conto della necessità di individuare eventuali parametri aggiuntivi o differenti.

V. Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 19 Tutela della salute e sicurezza

La Società, come datore di lavoro, ha la responsabilità di garantire la sicurezza e la salute dei suoi Dipendenti e delle altre persone che possono essere coinvolte nello svolgimento dell'attività, e a tal fine applica pienamente la legge vigente in materia di Salute e Sicurezza, così come prevista dal Decreto Legislativo 81/2008 e dalle relative norme speciali. A titolo esemplificativo, la Società fornisce ai Rider tutti i DPI previsti dalla normativa vigente (a titolo esemplificativo, casco, luma per la pioggia, giacca ad alta visibilità, e ogni altro strumento adeguato) e fornisce supporto organizzativo nei tempi previsti dalla legge per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

In relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tutti gli impegni formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro si svolgono in modalità telematica e digitale, anche asincrona, durante l'orario di lavoro; tale formazione sarà completata entro 120 giorni dall'assunzione.

I Dipendenti della Società hanno il dovere di non mettere a rischio né gli altri Dipendenti né eventuali soggetti esterni con qualsiasi azione od omissione. I Dipendenti devono inoltre assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni impartite dalla Società in materia di salute e sicurezza. Nel caso in cui i Dipendenti nutrano dubbi in merito a qualsiasi aspetto relativo alla salute e alla sicurezza del loro lavoro, questi dovranno essere immediatamente sottoposti all'attenzione del line manager.

Per tutto il periodo di permanenza dello stato di emergenza connesso al Covid 19, la Società applica i Protocolli di sicurezza definiti dalle parti sociali a livello nazionale.

Art. 20 Assicurazione sulla vita

[...]

Non sono coperti da assicurazione gli infortuni dovuti a dolo, illeciti penali, risse, consumo di bevande alcoliche, ecc.

[...]

VI. Diritti sindacali

Art. 22 Modalità per l'esercizio

La Società garantisce l'esercizio dei diritti sindacali, nelle forme previste dalla legge e dal CCNL, a tutti i dipendenti. In particolare, le Parti concordano che, tenendo conto della peculiare struttura di lavoro:

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

VII. Norme finali

Art. 24 Durata e monitoraggio bilaterale

La presente intesa ha carattere sperimentale ed avrà efficacia sino al 31 marzo 2024; sino all'eventuale rinnovo, l'accordo mantiene comunque efficacia.

Le Parti si impegnano a monitorare l'attuazione e gli effetti dell'accordo mediante un'apposita Commissione Bilaterale la cui composizione sarà definita, unitamente alle regole di funzionamento, dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione" e da una rappresentanza della Società, entro 60 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa.

Tale Commissione Bilaterale, decorsi 180 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, a richiesta di uno o più componenti, effettuerà una verifica sull'andamento e sull'impatto del Premio di valorizzazione, o del futuro Premio di risultato e potrà proporre eventuali modifiche al suo funzionamento, ivi compresa, tra le altre, anche l'ipotesi di un suo consolidamento parziale, tenendo conto della media di raggiungimento dell'obiettivo di due ordini per ora.

La Società, ferma restando l'immediata operatività degli impegni contrattuali ed economici previsti con la sottoscrizione del presente accordo, darà attuazione ai diversi adempimenti operativi ivi previsti con la massima tempestività, non appena saranno disponibili le procedure aziendali e informatiche indispensabili alla loro concreta applicazione.

Art. 25 - Norme finali

Le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per definire gli eventuali aspetti tecnici attuativi della presente intesa, e per verificare

l'eventuale estensione dello stesso ad altre qualifiche e livelli professionali presenti in azienda.

Letto, confermato e sottoscritto in data 29 marzo 2021 previo scambio informatico dell'accordo sottoscritto da ciascuna parte stipulante (con successiva conferma fisica di tale sottoscrizione).