



Numero 1 / 2021 (estratto)

Tania Scacchetti

***I rider* dopo il contratto UGL**

## **I rider dopo il contratto UGL**

Tania Scacchetti  
*Segretaria Confederale CGIL*

Molti contributi sono stati scritti negli ultimi mesi sulla condizione contrattuale, e potremmo dire anche sociale, dei rider.

I ciclofattorini, saliti mesi fa al centro delle cronache per le loro proteste e la loro mobilitazione, sono diventati, con la convocazione al Ministero da parte dell'allora Ministro Di Maio, l'emblema del lavoro senza diritti a cui il sistema doveva garantire nuove tutele, un reddito adeguato, rispetto delle misure a salvaguardia della salute e della sicurezza.

Una lotta, quella dei ciclofattorini che si è sviluppata in tutta Europa e che ha avuto il merito di proporre alla attenzione pubblica la condizione di milioni di lavoratori delle App.

Un lavoro in forte espansione quello intermediato dalla tecnologia, in cui l'App si sostituisce al datore di lavoro tradizionale; un lavoro però che propone gli stessi interrogativi di sempre, a partire dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

Non un tema in se' per forza essenziale ma che diventa dirimente se dietro a quella qualificazione si costruiscono tutele e garanzie altamente differenziate.

Tutte queste riflessioni sono ormai cosa nota e pienamente centrali nel dibattito di illustri giuslavoristi ed esperti così come note sono le posizioni sindacali assunte in questi mesi.

Per noi quello del rider non è un lavoretto, è un lavoro e come tale deve essere trattato.

Un lavoro che ha tutte le caratteristiche del lavoro dipendente (sarà una app e non un responsabile del personale, ma questa app determina luoghi, tempi e modalità di esecuzione della prestazione) ma che è nella maggior parte dei casi inquadrato nel lavoro autonomo, occasionale o meno.

Non è un caso che anche i contratti collettivi nazionali di lavoro, in primis quello della logistica, hanno disciplinato questo lavoro che certamente ha bisogno di flessibilità nella sua regolazione ma che può essere regolato dalla contrattazione collettiva esistente.

Così come è importante lo stimolante dibattito sulla rappresentanza di questi lavoratori e la relazione fra le associazioni nate su loro spinta (le Unions) ed il sindacato confederale.

Penso di poter affermare senza timore di essere smentita che la Cgil ha messo in campo un grande lavoro, non solo per sindacalizzarli ma per supportarli vertenzialmente e anche nelle cause di lavoro, alcune della quali, come la recente sentenza di Palermo, possiamo dire faranno scuola.

Ci si chiede tuttavia un intervento volto a ricostruire l'ultima fase della relazione con le piattaforme del Food Delivery, una fase ancora in divenire, segnata certamente dalla sottoscrizione dell'accordo fra UGL e Assodelivery avvenuta il 16 settembre scorso, dopo la riapertura di una sede istituzionale di confronto, avvenuta il 3 di agosto, in cui il Ministero del Lavoro si proponeva di farsi garante della possibilità di costruire fra le parti un accordo, nel rispetto della legge 128/2019 che avrebbe dispiegato tutti i suoi effetti a partire dal mese di novembre, proprio in assenza di un contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Noi come Cgil abbiamo considerato quel contratto un atto grave, cercato dalla Associazione Datoriale che ha sempre evitato il confronto con Cgil Cisl e Uil. E lo abbiamo considerato grave anche in ragione del tavolo che si era aperto il 3 di Agosto in cui il Ministero aveva inviato le parti (Cgil Cisl e Uil e Union Rider e la Associazione delle imprese) ad avviare relazioni industriali e a ricercare soluzioni contrattuali condivise.

Nel merito l'accordo ha molti punti criticabili: in primis il fatto che tenta di blindare in molti punti la natura autonoma del rapporto di lavoro. In questo modo di fatto si precludono tutti i diritti

che sarebbero riconosciuti con la subordinazione e anche quelli , che la sentenza della Corte d'appello di Torino aveva stabilito, della etero-organizzazione.

Le concessioni oggetto di scambio nel contratto stesso appaiono poca cosa rispetto ai vantaggi mantenuti per le imprese , sia perché la paga oraria è interamente riferita al tempo di consegna , mantenendo un sistema di cottimo , sia perché le maggiorazioni individuate superano le maggiorazioni previste dalla norma solo ed esclusivamente se si verificano contemporaneamente più accadimenti ( maltempo, festivo e notturno ) .

Non essendo poi previsto alcun vincolo quantitativo al ricorso alle tipologie di assunzioni più precarie , come la collaborazione autonoma occasionale o la partita iva , è facile intuire quanto poco possa essere cambiato con questo contratto collettivo nelle concioni economiche e nei diritti di questi lavoratori.

A distanza di qualche mese dalla sua applicazione possiamo con certezza affermare che anche il meccanismo di calcolo della paga oraria , speso come il vero vantaggio per i rider stessi , in molti casi ha addirittura peggiorato le reali paghe orarie dei lavoratori, tanto che molte Aziende hanno introdotto dei correttivi .

Il contratto Assodelivery – UGL non è stato solo contrastato con le iniziative sindacali delle confederazioni e delle Union , ma è stato, con un atto coraggioso e non usale potrei affermare , anche contestato da una nota del Capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del lavoro che ha evidenziato i suoi dubbi circa il criterio del rispetto della maggiore rappresentatività comparativa dei sottoscrittori del contratto, della non coerenza con la norma del criterio di individuazione della paga oraria, che ai sensi della norma stessa , non può essere basata solo in riferimento alle consegne effettuate ma deve essere riferita a un compenso minimo in relazione ai CCNL dei settori affini e anche alla scorretta individuazione nel contratto del tipo contrattuale , non essendo l'attività qualificatoria del rapporto di lavoro in disponibilità delle Parti.

Dopo la sottoscrizione del contratto, il Ministero del Lavoro ha nuovamente convocato le Parti e in quella sede si è aperto un percorso ancora in divenire e dagli esiti molto incerti al momento, anche alla luce di quanto accaduto sia nella crescita delle proteste , delle mobilitazioni e del dibattito mediatico , sia in relazione alle vicende giudiziarie e alle inchieste che si sono avviate in alcune procure.

La prima cosa di particolare rilievo da evidenziare riguarda il fatto che Just Eat ha affermato al tavolo ministeriale la sua intenzione di lasciare l'Associazione e di voler intraprendere , anche alla luce delle scelte organizzative globali del gruppo, un percorso volto alla modifica del modello organizzativo e produttivo annunciando la volontà di assumere i rider a partire dal 2021 come lavoratori subordinati. Come Sindacato confederale abbiamo già fatto un primo incontro con l'azienda e altri ne seguiranno e ci pare di poter rilevare un forte impegno verso un modello che possa finalmente coniugare flessibilità e sostenibilità economica di un business in forte espansione con diritti, sicurezza e adeguato riconoscimento economico del lavoro svolto .

In secondo luogo abbiamo rilevato come mobilitazioni , ruolo del Ministero e anche le indicazioni ispettive prodotte da INL nazionale abbiano determinato la volontà delle società di Assodelivery ad aprire una interlocuzione seria con tutte le organizzazioni sindacali , tentando un percorso di avvio di relazioni industriali e cercando soluzioni che possano essere più ampiamente condivise.

Il negoziato si è quindi avviato su due questioni , la prima riferita alla possibile definizione di un Protocollo sul contrasto al caporalato , anche alla luce del protocollo di Milano sottoscritto dopo la vicenda giudiziaria che ha interessato Uber Eats e che ha reso evidente il rischio che intermediazione irregolare di manodopera , di caporalato e di sfruttamento siano possibili anche in realtà guidate e gestite attraverso la tecnologia.

Al tavolo si è anche valutata la possibilità che si possa sottoscrivere un protocollo Covid , che possa garantire, in una attività che sappiamo essere stata considerata essenziale anche durante le

misure di contenimento più restrittive, salute e sicurezza degli operatori, la certezza dei dispositivi di protezione, le misure a garanzia di utenti e cittadini.

I due tavoli sono in corso in queste settimane .

Rimangono al momento forti distanze sotto il profilo della condizione giuridica dei rider e della possibilità di trovare , con le Aziende , punti di condivisioni più avanzati e che per noi non possono che partire dal divieto di cottimo , da un minimo orario garantito, e dal riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro, a partire da quello della logistica, per trovare le giuste soluzioni contrattuali alle condizioni di questi lavoratori.

Ci sono poi altre due questioni che meritano attenzione rispetto alla vertenza in corso.

La prima è la circolare INL del 30 ottobre, che fornisce indicazioni alle strutture ispettive periferiche circa la verifica della natura del rapporto di lavoro dei ciclofattorini che operano attraverso piattaforme digitali.

Secondo l'Ispettorato il carattere di etero-organizzazione di una collaborazione è identificabile in una *prestazione prevalentemente personale, continuativa e eseguita secondo modalità organizzate dal committente* .

La circolare poi si sofferma molto sulle differenze fra rider etero-organizzati e rider genuinamente autonomi , quelli del Capo V della norma di legge che indica chiaramente come non basti la mera possibilità di non accettare una consegna per garantire un profilo di autonomia alla prestazione . Allo stesso modo la circolare evidenzia come non sia sufficiente dimostrare per le imprese di stare applicando un contratto di lavoro nazionale ma che tale contratto deve essere sottoscritto dalle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, essere in grado di superare il divieto di cottimo e di offrire la garanzia di un salario rispondente ai minimi dei CCNL nazionali affini.

Altra notazione di rilievo per comprendere i possibili sviluppi della vicenda non può che essere la sentenza di Palermo .

Su questo mi pare utile recuperare un recente intervento dell'Avvocato Piccinini che nel commentarla rileva come *la sentenza palermitana ha considerato subordinato il rapporto di collaborazione di un rider con Foodinbo, azienda multinazionale spagnola operante con il marchio **Glovo**. La sentenza è molto argomentata e fornisce spunti che possono assumere portata generale.*

*Il Tribunale, dopo aver fatto ampi richiami alla giurisprudenza internazionale sull'attività dei lavoratori delle piattaforme digitali, fa suo il principio della cosiddetta "doppia alienità", recepito da una sentenza della Corte Costituzionale (la n. 30 del 1996): alienità, da parte del lavoratore, rispetto sia al risultato della prestazione che all'organizzazione produttiva. Rispetto alla libertà del rider di scegliere se e quando lavorare (scelta che farebbe qualificare il rapporto come "autonomo") il giudice - ispirandosi ad una decisione del Tribunal Supremo spagnolo del settembre 2020 - la definisce "apparente e fittizia" perché "il lavoratore può scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma (e quindi il datore di lavoro) mette a sua disposizione in ragione del suo punteggio (...) e non è lui che sceglie quando lavorare o meno, poiché le consegne vengono assegnate dalla piattaforma tramite l'algoritmo". Evidenzia, ancora, la sentenza che i turni (slot) possono essere prenotati dai lavoratori in ordine di punteggio dai medesimi posseduto, punteggio assegnato dall'algoritmo con determinati criteri basati su comportamenti: dalla circostanza che il punteggio aumenta in modo premiale il giudice considera la retrocessione nel punteggio una sanzione disciplinare atipica, venendo in sostanza il lavoratore sanzionato "nella possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose".*

*Per il giudice palermitano, poi, il dover "essere a disposizione nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione, mediante la connessione all'app con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partner di parte datoriale" realizza*

*Conclusivamente la sentenza del Tribunale ritiene che gli elementi raccolti - e in particolare la messa a disposizione nonché l'esercizio da parte della piattaforma di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare - costituiscano "elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex articolo 2094 c.c."*

Tutti questi elementi , che rafforzano a mio giudizio l'impossibilità di considerare il contratto UGL idoneo e adeguato per dotare i rider delle giuste tutele e dei giusti diritti che gli devono essere riconosciuti , sono certamente importanti per leggere le dinamiche di un confronto che , al netto della particolare condizione di Just Eat , non pare poter determinare immediatamente una soluzione considerata da chi scrive accettabile.

Il confronto comunque continua e già a partire dalle prossime settimane potremo dire se siamo di fronte a una svolta nel rapporto con queste multinazionali o se dovremo continuare l'attività vertenziale e giuridica a sostegno della mobilitazione .